

**Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 10 juli 2013, nr. 210610/210625, tot bekendmaking van hun besluit tot wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling provincies (CAP) en enige uitvoeringsregelingen in verband met technische wijzigingen.**

**Gedeputeerde Staten van Noord-Holland;**

gelet op de in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA) daarover met de vakorganisaties bereikte overeenstemming;

maken overeenkomstig artikel 136 van de Provinciewet of 3:42 van de Algemene Wet Bestuursrecht bekend dat zij in hun vergadering van 10 juli 2013, onder nr. 210610/210625, het volgende besluit hebben genomen:

**Gedeputeerde Staten van Noord-Holland besluiten:**

**Artikel I**

**De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) te wijzigen in verband met elektronische verzending van berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar.**

Na artikel A.6 een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

**Artikel A.7 Elektronische berichtgeving**

- 1 Berichten inzake het maandelijks in geld vastgestelde loon en de jaaropgave aan de ambtenaar behoeven uitsluitend elektronisch te worden verzonden.
- 2 Gedeputeerde staten kunnen andere berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar dan die bedoeld in het eerste lid, aanwijzen die uitsluitend elektronisch behoeven te worden verzonden nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vak-

- organisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.
- 3 De in het eerste en tweede lid bedoelde berichten worden niet uitsluitend elektronisch verzonden:
    - a indien de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch bericht;
    - b bij ontslag of overlijden van de ambtenaar;
    - c op verzoek van de ambtenaar in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op een andere wijze.

De toelichting van de CAP wordt als volgt gewijzigd:

Na de toelichting op artikel A.6 wordt de toelichting ingevoegd van het nieuwe artikel A.7:

Artikel 125, tweede lid, juncto eerste lid, aanhef en onderdeel n, van de Ambtenarenwet bepaalt dat het bevoegd gezag van provincies voorschrijven vaststelt betreffende de gevallen waarin berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar uitsluitend elektronisch verzonden behoeven te worden en betreffende de voorwaarden die daarbij in acht worden genomen. Dit besluit strekt hiertoe. De bepaling in de Ambtenarenwet wijkt af van de Algemene wet bestuursrecht dat bepaalt dat een bestuursorgaan een bericht slechts elektronisch kan verzenden voor zover de geadresseerde kenbaar heeft gemaakt dat hij langs deze weg voldoende bereikbaar is. Elektronische berichtgeving kan via email of bijvoorbeeld door plaatsing op intranet. Het bericht zal kunnen inhouden dat de loonstrook/jaaropgave via het personeelsinformatiesysteem beschikbaar is.

De bevoegdheid tot uitsluitend elektronische verzending richt zich op de maandelijks loonstrook en de jaaropgave. In de praktijk worden die in (bijna alle) provincies al aan vrijwel niemand meer per post verzonden. In het nieuwe artikel A.7 van de CAP wordt hieraan nu een rechts-

positionele grondslag gegeven. Van belang is dat in het derde lid van artikel A.7 nu eenduidig wordt geregeld in welke gevallen elektronische verzending achterwege blijft. De in onderdeel a opgenomen uitzondering ziet op de situatie waarin de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van de inhoud van het bericht. Dit kan zich voordoen omdat de ambtenaar op zijn werkplek geen toegang heeft tot de digitale loonstrook en geen persoonlijk email-adres heeft op zijn werk. In een dergelijk geval zal de ambtenaar de loonstrook op papier krijgen. Dit is ook het geval indien een ambtenaar wordt ontslagen of komt te overlijden (onderdeel b).

Bij onderdeel c moet gedacht worden aan situaties waarin de betrokkene er een zwaarwegend belang bij heeft dat een loonstrook of jaaropgave incidenteel op papier wordt verstrekt. Daarvan kan sprake zijn indien door een instantie of in een procedure dit wordt gevraagd.

Uiteraard zijn er meer individuele rechtspositionele berichten die zich lenen voor (uitsluitend) elektronisch verzending aan de ambtenaar. Daaraan bestaat tussen provincies verschillende behoefte. Provincies zijn in verschillende fasen wat betreft de ontwikkeling van EHRM. Het tweede lid van het nieuwe artikel A.7 biedt provincies de mogelijkheid om – naar gelang de behoefte en op het moment dat zij dat willen – een beslissing te nemen over de aanwijzing van andere rechtspositionele berichten die uitsluitend elektronisch aan de ambtenaar behoeven te worden gestuurd. Daarover zullen dan afspraken moeten worden gemaakt met de vakorganisaties van overheids- personeel in het Georganiseerd Overleg.

Andere documenten die voor (uitsluitend) elektronische verzending in aanmerking kunnen komen zijn bijvoorbeeld genomen besluiten als gevolg van individuele keuzes in arbeidsvoorwaarden, zoals reiskostenvergoedingen, wijzigingen in arbeidsduur en het ruilen van arbeidsvoorwaarden via de IKAP (en straks het Individueel Keuzebudget). Een aantal documenten zullen echter in alle gevallen op papier aan de ambtenaar gestuurd blijven worden. Daarbij moet gedacht worden aan besluiten over aanstelling, beëindiging van het dienstverband, disciplinaire straffen en ordemaatregelen zoals schorsing en buitendienststelling.

Elektronische berichtgeving kan via email of bijvoorbeeld door plaatsing op intranet. Het elektronisch bericht zal kunnen inhouden dat de loonstrook/jaaropgave via het personeelsinformatiesysteem beschikbaar is.

Elektronische verzending van rechtspositionele berichten is aan te merken als een

geautomatiseerde verwerking in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens. Daarvoor gelden de bestaande beveiligingsmaatregelen in provincies die in overleg met de ondernemingsraad zijn getroffen. Het gaat hier om bijvoorbeeld juiste en nauwkeurige verwerking van persoonsgegevens en maatregelen ter voorkoming van verlies of onrechtmatige verwerking.

## Artikel II

### Wijziging CAP en diverse uitvoeringsregelingen in verband met de troonswisseling.

In artikel D.1, derde lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt het woord ‘koningin’ vervangen door: Koning.

In artikel 4, artikel 5 en artikel 6, vijfde lid, van de Regeling afleggen eed en belofte werknemer Noord-Holland 2004 wordt ‘Commissaris van de Koningin’ vervangen door: commissaris van de Koning.

In artikel 9, sub a, van het Besluit mandaat, volmacht en machtiging personeelszaken Noord-Holland 2011 wordt ‘Commissaris van de Koningin’ vervangen door: commissaris van de Koning.

## Artikel III

### De Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand te wijzigen in verband met de opheffing van de Commissie Integriteit Overheid (CIO).

- A Artikel 1, eerste lid, onderdeel c, komt als volgt te luiden:
  - c de OIO: de Onderzoeksraad Integriteit Overheid, ingesteld voor in ieder geval de sectoren rijk, defensie en politie;
- B In de artikelen 5, eerste en derde lid, 7, eerste tot en met vierde lid, 8, eerste en tweede lid, 9, eerste en tweede lid, 10, eerste tot en met zesde lid, 11, eerste en tweede lid, en 12, eerste en tweede lid, wordt het woord ‘commissie’ telkens vervangen door: OIO.
- C Artikel 6 met opschrift komt als volgt te luiden:
 

**Artikel 6 De Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO)**

Er is een onderzoeksraad. Als zodanig treedt op de OIO.
- D In het opschrift van de artikelen 7, 8 en 10 wordt de zinsnede ‘commissie integriteit provincies’ telkens vervangen door: OIO
- E In het opschrift van artikel 11 wordt het woord ‘commissie’ vervangen door: OIO.

De toelichting van de Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand wordt als volgt gewijzigd:

A Algemene toelichting, paragraaf '**De externe meldingsprocedure**'

- 1 Eerste alinea
  - In de eerste volzin wordt 'commissie integriteit' vervangen door: onderzoeksraad.
  - In de tweede en derde volzin wordt 'commissie' telkens vervangen door: onderzoeksraad
- 2 Tweede alinea: 'commissie' wordt telkens vervangen door: onderzoeksraad.
- 3 Derde alinea
  - In de eerste volzin wordt 'commissie' vervangen door: onderzoeksraad.
  - In de tweede volzin wordt 'Commissie Integriteit Overheid' vervangen door: Onderzoeksraad Integriteit Overheid (verder te noemen: OIO).

B Artikelgewijze toelichting

- 1 In de toelichting op de artikelen 1, 5 en 6 t/m 10 wordt 'C(c)ommissie integriteit provincies' telkens vervangen door: OIO.
- 2 In de toelichting op de artikelen 5, 6 t/m 10, 11 en 12 wordt 'commissie' telkens vervangen door: OIO.

#### **Artikel IV**

Wijziging van de Levensloopregeling Provincies in verband met de verhoging van de werkgeversbijdrage levensloop uit de vrijval seniorenregeling.

Artikel 9 van de Levensloopregeling Provincies wordt gewijzigd als volgt:

- 1 In het tweede lid, onderdeel a, wordt "3%" vervangen door: 3,1%.
- 2 In het tweede lid, onderdeel b, wordt "2,45%" vervangen door: 2,55%

#### **Artikel V**

Het bepaalde in artikel I, II en III van dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie van het provinciaal blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot 1 mei 2013.

Het bepaalde in artikel IV van dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie van het provinciaal blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot 1 januari 2013.

Haarlem, 10 juli 2013.

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

JW. Remkes, voorzitter.

G.E.A. van Craaikamp, provinciesecretaris.

**Toelichting op de wijzigingen:**

Artikel I, wijziging CAP in verband met elektronische verzending berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar, behoeft geen nadere toelichting.

Artikel II, wijziging CAP en Handreiking Gedragscode provinciale ambtenaren in verband met de troonswisseling.

Deze redactionele wijzigingen houden verband met de troonswisseling op 30 april 2013 waarbij Koningin Beatrix wordt opgevolgd door haar zoon Willem Alexander.

Artikel III, wijziging van de Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand in verband met de opheffing van de Commissie Integriteit Overheid (CIO).

De wijzigingen zijn van zuiver redactionele aard. Zij houden verband met de opheffing van de Commissie Integriteit Overheid (CIO), waarbij ook de provincies voor de externe melding van vermoedens van een misstand waren aangesloten. De CIO is opgevolgd door de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO). De provincies zijn nu aangesloten bij de OIO. De tekst van de Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand wordt hierop redactioneel aangepast.

Artikel IV, De Levensloopregeling Provincies voorziet in artikel 9 in een werkgeversbijdrage in de levensloop. Bij invoering van de regeling is de levensloopbijdrage vastgesteld op 2,3% van het salaris voor medewerkers voor wie een salarisschaal beneden schaal 14 geldt, en op 1,75% van het salaris voor medewerkers voor wie een salarisschaal geldt die gelijk is aan of hoger dan schaal 14. Aangegeven is destijds dat de werkgeversbijdrage nog zal stijgen als gevolg van de cao-afspraken om de geleidelijke vrijval uit de vervallen seniorenregeling in te zetten voor de levensloopregeling. Per 1 januari 2011 is de werkgeversbijdrage levensloop verhoogd met 0,7%. De resterende vrijval uit de seniorenregeling bedraagt nog 0,4%. Op 8 april 2013 hebben de cao-partijen afgesproken om per 1 januari van de jaren 2013, 2014, 2015 en 2016 telkens 0,1% van die resterende vrijval toe te voegen aan de werkgeversbijdrage levensloop (c.q. aan het in te voeren Individueel Keuzebudget waarin de werkgeversbijdrage levensloop zal opgaan). Dat maakt een wijziging van artikel 9 van de Levensloopregeling Provincies noodzakelijk. Het tekstvoorstel strekt tot verhoging van de werkgeversbijdrage levensloop per 1 januari 2013. De werkgeversbijdrage komt daarmee vanaf die datum uit op 3,1% van het salaris van de werknemers

beneden schaal 14 en op 2,55% van het salaris voor medewerkers in schaal 14 en hoger.

In de loop van 2013 zal de Levensloopregeling Provincies worden aangepast vanwege de wettelijke afschaffing van de levensloopregeling en het daarbij behorende overgangsrecht. Daarin zal de verdere verhoging van de werkgeversbijdrage worden meegenomen.

**Bijlage 1**

De geconsolideerde Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP)

**Bijlage 2**

De geconsolideerde Regeling afleggen eed en belofte werknemer Noord-Holland 2004

**Bijlage 3**

Het geconsolideerde Besluit mandaat, volmacht en machtiging personeelszaken Noord-Holland 2011

**Bijlage 4**

De geconsolideerde Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand

**Bijlage 5**

De geconsolideerde Levensloopregeling Provincies

Uitgegeven op 25 juli 2013.

Namens Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

G.E.A. van Craaikamp, provinciesecretaris.

**COLLECTIEVE**

**ARBEIDSVOORWAARDENREGELING**

**PROVINCIES**

**(CAP)**

**interprovinciale regeling**

**(geconsolideerde tekst na verwerking van het wijzigingsbesluit  
d.d. 10 juli 2013, nr. 210610/210625)**

**INHOUDSOPGAVE**

	<b>PAGINA</b>
<b>AANHEF EN PREAMBULE</b>	<b>10</b>
Artikel I      (invoering CAP)	10
<b>HOOFDSTUK A ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>11</b>
Artikel A.1    Definities	11
Artikel A.2    Wijziging	12
Artikel A.3    Bevoegdheid besluitvorming individuele gevallen	12
Artikel A.4    Bijzondere voorziening	12
Artikel A.5    Goed werkgeverschap en goed werknemerschap	12
Artikel A.6    Bekendmaking	12
Artikel A.7    Elektronische berichtgeving	12
<b>HOOFDSTUK B AANVANG, WIJZIGING EN EINDE ARBEID</b>	<b>13</b>
<b>Paragraaf 1      Aanvang arbeid</b>	<b>13</b>
Artikel B.1    Aanstelling	13
Artikel B.2    Aanstelling voor bepaalde tijd	13
Artikel B.3    Eisen van geschiktheid en bekwaamheid	13
Artikel B.4    Informatie bij indiensttreding	14
Artikel B.5    Algemene dienst	14
<b>Paragraaf 2      Wijziging arbeid</b>	<b>14</b>
Artikel B.6    Andere functie of werkzaamheden	14
Artikel B.7    Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden	15
Artikel B.8    Procedure en flankerend beleid reorganisaties	15
<b>Paragraaf 3      Einde arbeid</b>	<b>15</b>
Artikel B.9    Ontslaggronden	15
Artikel B.10   Ontslag op aanvraag	16
Artikel B.11   Ontslag wegens pensionering	16
Artikel B.12   Ontslag wegens FPU	16
Artikel B.13   Reorganisatie ontslag	16
Artikel B.14   Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet	17
Artikel B.15   Overlijden ambtenaar	17
<b>HOOFDSTUK C BEZOLDIGING</b>	<b>18</b>
<b>Paragraaf 1 Algemene bepalingen</b>	<b>18</b>
Artikel C.1    Recht op bezoldiging	18
Artikel C.2    Uitbetaling salaris en toelagen	18
Artikel C.3    Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken	18
<b>Paragraaf 2 Salaris</b>	<b>18</b>
Artikel C.4    Inrichting salarisgebouw	18
Artikel C.5    Bepaling salarisschaal	18
Artikel C.6    Bepaling salaris	19

Artikel C.7	Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren	20
Artikel C.8	Salaris bij deeltijdfuncties	20
<b>Paragraaf 3 Variabele beloning</b>		<b>21</b>
Artikel C.9	Incidentele beloning van prestaties	21
Artikel C.10	Incidentele beloning van extra inzet	21
<b>Paragraaf 4 Toelagen</b>		<b>21</b>
Artikel C.11	Toelage waarneming andere functie	21
Artikel C.12	Toelage onregelmatige dienst	21
Artikel C.13	Afbouw toelage onregelmatige dienst	22
Artikel C.14	Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie	23
Artikel C.15	Toelage op andere gronden	23
<b>Paragraaf 5 Uitkeringen en gratificaties</b>		<b>24</b>
Artikel C.16	Vakantie-uitkering	24
Artikel C.17	Eindejaarsuitkering	24
Artikel C.18	Eenmalige uitkering	24
Artikel C.19	Gratificatie ambtsjubileum	24
<b>Paragraaf 6 Vergoedingen voor extra diensten</b>		<b>24</b>
Artikel C.20	Vergoeding voor overwerk	24
Artikel C.21	Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk	26
<b>HOOFDSTUK D ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF</b>		<b>27</b>
<b>Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden</b>		<b>27</b>
Artikel D.1	Arbeidsduur	27
Artikel D.2	Werktijdenregelingen	27
Artikel D.3	Aanwijzing collectieve roostervrije dagen	27
Artikel D.4	Bijzondere bepalingen ten aanzien van de werktijd van oudere ambtenaren	27
<b>Paragraaf 2 Algemeen verlof</b>		<b>28</b>
Artikel D.5	Aanspraak op algemeen verlof	28
Artikel D.6	Verminderd en verval van aanspraak op algemeen verlof	28
Artikel D.7	Opnemen van het algemeen verlof	28
Artikel D.8	Algemeen verlof en ziekte	29
Artikel D.9	Algemeen verlof en einde dienstverband	29
Artikel D.10	Levensloop	29
<b>Paragraaf 3 Buitengewoon verlof</b>		<b>30</b>
Artikel D.11	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	29
Artikel D.12	Buitengewoon verlof	30
Artikel D.13	Buitengewoon verlof voor activiteiten van vakorganisaties	31
Artikel D.14	Non-activiteit	31
Artikel D.15	Kapstokbepaling buitengewoon verlof	32
Artikel D.16	Langdurend onbetaald verlof	32
Artikel D.17	Aanspraken tijdens onbetaald verlof	32
<b>HOOFDSTUK E GEZONDHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN</b>		<b>34</b>



Artikel E.1	Algemene bepalingen	34
Artikel E.2	Keuring bij aanstelling of functiewijziging	34
Artikel E.3	Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken	34
Artikel E.4	Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken	34
Artikel E.5	Medisch advies, hernieuwd onderzoek	34
Artikel E.6	Buitendienststelling	35
Artikel E.7	Re-integratie van zieke ambtenaren	35
Artikel E.8	Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	36
Artikel E.9	Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	36
Artikel E.10	Infectieziekten	37
Artikel E.11	Collectieve overeenkomst zorgverzekering	37
Artikel E.12	Tegemoetkoming in de ziektekosten	37
Artikel E.13	Vervallen per 1-1-2009	38
Artikel E.14	Ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte	38
Artikel E.15	Borstvoeding	38
Artikel E.16	Ontslag wegens niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA	38
<b>HOOFDSTUK F OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN</b>		<b>39</b>
Artikel F.1	Integriteit	39
Artikel F.2	Dienstkleding en onderscheidingstekens	40
Artikel F.3	Schadevergoeding	40
Artikel F.4	Kostenvergoedingen	40
Artikel F.5	Woonplaats	40
Artikel F.6	Dienstwoning	41
Artikel F.7	Jaargesprekken (planning, voortgang, evaluatie en beoordeling)	41
Artikel F.8	Aanzuivering tekorten	41
Artikel F.9	Verplichte opleiding	41
Artikel F.10	Opleiding en ontwikkeling	41
Artikel F.11	Bescherming	42
Artikel F.12	Spaarloonregeling	42
Artikel F.13	Vervallen	42
Artikel F.14	Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden	42
<b>HOOFDSTUK G ORDE- EN STRAFMAATREGELEN</b>		<b>43</b>
Artikel G.1	Maatregelen van orde	43
Artikel G.2	Schorsing	43
Artikel G.3	Plichtsverzuim	43
Artikel G.4	Disciplinaire straffen	43
Artikel G.5	Tenuitvoerlegging	43
<b>HOOFDSTUK H DIENSTVERBAND OP ARBEIDSOVEREENKOMST</b>		<b>44</b>
Artikel H.1	Definities	44
Artikel H.2	Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst	44
Artikel H.3	Vaststelling arbeidsovereenkomst	44
Artikel H.4	Duur arbeidsovereenkomst	44
Artikel H.5	Loon	44
Artikel H.6	Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek	45
Artikel H.7	Toepasselijkheid bepalingen in en krachtens deze verordening	45
Artikel H.8	Einde arbeidsovereenkomst bij verlies verblijfstitel vreemdelingen	45
Artikel H.9	Oproepkrachten	45
Artikel H.10	Doorwerking wijzigingen	45
<b>HOOFDSTUK I OVERLEG</b>		<b>46</b>

Artikel I.1	Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel	46
Artikel I.2	Onderwerpen van overleg	46
Artikel I.3	Wijze van overleg	46
Artikel I.4	Overeenstemmingvereiste	46
Artikel I.4	Advies en arbitrage bij geschillen	47
<b>HOOFDSTUK J SLOTBEPALING</b>		<b>49</b>
Artikel J.1	Citeertitel	49
<b>OVERGANGSRECHT</b>		<b>51</b>
<i>1. Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Provinciale staten d.d. 18 september 2000 tot vaststelling van de CAP</i>		<i>51</i>
Artikel II	(vervallen van rechtspositieregelingen)	51
Artikel III	(wijziging van rechtspositieregelingen)	51
Artikel IV	(juridische grondslag voor regelingen die niet of nog niet vervallen)	51
Artikel V	Individueel overgangsrecht	51
Artikel VI	Inwerkingtreding	52
<i>2. Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 21 december 2000 tot wijziging van de CAP</i>		<i>54</i>
Artikel II	(vervallen van rechtspositieregelingen)	54
Artikel III	(wijziging van rechtspositieregelingen)	54
Artikel IV	(sectoraal overgangsrecht)	54
Artikel V	(lokaal overgangsrecht)	55
Artikel VI	(Inwerkingtreding)	55
<i>3. Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 5 november 2002, nr. 2002-34550 tot wijziging van de CAP</i>		<i>56</i>
<i>4. Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 16 november 2004, nr. 2004-50399,inzake de invoering van hoofdstuk C Bezoldiging.</i>		<i>57</i>
<i>5. Overgangsrecht bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 23 november 2004, nr. 2004-36158 tot wijziging van artikel F.14 van de CAP (Schrapping PC als doel IKAP).</i>		<i>59</i>
<i>6. Overgangsrecht bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. februari 2008, nr. 2008-5123, tot wijziging van de CAP in verband met de totstandkoming van de CAO 2007-2009.</i>		<i>60</i>
<b>BIJLAGEN</b>		<b>61</b>
<b>BIJLAGE 1, BEDOELD IN ARTIKEL B.8 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties)</b>		<b>62</b>
A.	PROCEDURELE KADERS BIJ REORGANISATIES	62
B.	GEMEENSCHAPPELIJK KADER FLANKEREND BELEID PROVINCIES	62
C.	INSTRUMENTEN FLANKEREND BELEID	63

<b>BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering, inclusief toelichting en Minimumvakantie-uitkering, bedoeld in artikel C.16, tweede lid</b>	65
 <b>TOELICHTING BIJ DE CAP</b>	 69
 <b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK A</b>	 70
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	70
Formele basis	70
Wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP)	70
Uitvoeringsregels	70
Instructies	70
Andere regelgeving	70
Artikelsgewijze toelichting	70
Artikel A.1 Definities	70
Artikel A.2 Wijziging	71
Artikel A.4 Bijzondere voorziening	71
Artikel A.5 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap	72
Artikel A.6 Bekendmaking	72
Artikel A.7 Elektronische berichtgeving	72
 <b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK B</b>	 73
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	73
De aanstelling	73
Het ontslag	73
Artikelsgewijze toelichting	74
Artikel B.1 Aanstelling	74
Artikel B.2 Aanstelling voor bepaalde tijd	74
Artikel B.3 Eisen van geschiktheid en bekwaamheid	75
Artikel B.4 Informatie bij indiensttreding	75
Artikel B.5 Algemene dienst en artikel B.6 Andere functie of werkzaamheden	76
Artikel B.7 Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden	76
Artikel B.8 Spelregels en flankerend beleid reorganisaties	76
Artikel B.9 Ontslaggronden	77
Artikel B.13 Reorganisatieontslag	78
Artikel B.14 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW)	78
Artikel B.15 Uitkering bij overlijden	78
 <b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK C</b>	 80
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	80
Artikelsgewijze toelichting	81
Artikel C.1. Recht op bezoldiging	81
Artikel C.2 Uitbetaling salaris en toelagen	81
Artikel C.3 Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken	81
Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw	81
Artikel C.5 Bepaling salarisschaal	82
Artikel C.6 Bepaling salaris	82
Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren	84
Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties	85

Artikelen C.9 en C.10 Incidentele beloning van prestaties en extra inzet	85
Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie	86
Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst	87
Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst	87
Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie	88
Artikel C.15 Toelage op andere gronden	88
Artikel C.16 Vakantie-uitkering	89
Artikel C.17 Eindejaarsuitkering	89
Artikel C.18 Eenmalige uitkering	89
Artikel C.20 Vergoeding voor overwerk	89
Artikel C.21 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk	90
<b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D</b>	<b>91</b>
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten.	91
Arbeidsduur en werktijden	91
Algemeen en buitengewoon verlof	91
Wet arbeid en zorg	92
Zorgverlof	92
Ouderschapsverlof	92
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	93
Adoptieverlof	93
Calamiteiten- en kort verzuimverlof	93
Artikelsgewijze toelichting	93
Artikel D.1 Arbeidsduur	93
Artikel D.2 Werktijdenregelingen.	94
Artikel D.3 Aanwijzing collectieve roostervrije dagen	94
Artikel D.4 Werktijdvermindering oudere ambtenaren	95
Artikel D.5 Aanspraak op algemeen verlof	95
Artikel D.6 Vermindering en verval van aanspraak op algemeen verlof	95
Artikel D.7 Opnemen van het algemeen verlof	96
Artikel D.8 Algemeen verlof en ziekte	96
Artikel D.9 Algemeen verlof en einde dienstverband	96
Artikel D.10 Levensloopregeling	96
Artikel D.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	96
Artikelen D.12, D.13 en D.15 Buitengewoon verlof	97
Artikel D.14 Non-activiteit	97
Artikel D.16 en D.17 Onbetaald verlof	97
<b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK E</b>	<b>99</b>
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	99
Artikelsgewijze toelichting	100
Artikel E.1 Algemene bepalingen	100
Artikel E.2 Keuring bij aanstelling of functiewijziging	100
Artikel E.3 Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken	101
Artikel E.4 Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken	101
Artikel E.5 Medisch advies, hernieuwd onderzoek	101
Artikel E.6 Buitendienststelling	102
Artikel E.7 Re-integratie van zieke ambtenaren	102
Artikel E.8 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	102
Artikel E.9 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	102
Artikel E.11	103
Artikel E.12	104
Artikel E.13 Vervallen per 1 januari 2009	104
Artikel E.14	104
Artikel E.16	104

<b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK F</b>	106
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	106
Artikelsgewijze toelichting	107
Artikel F.1 Integriteit	107
Artikel F.3 Schadevergoeding	110
Artikel F.4 Kostenvergoedingen	110
Artikel F.5 Woonplaats	110
Artikel F.6 Dienstwoning	111
Artikel F.7 Jaargesprekken (planning, voortgang, evaluatie en beoordeling)	111
Artikel F.8 Aanzuivering tekort	111
Artikel F.9 Verplichte opleiding	111
Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling	111
Artikel F.11 Bescherming vakbondskaderleden	112
Artikel F.12 Spaarloonregeling	112
Artikel F.14 Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden	113
<b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK G</b>	114
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	114
Artikelsgewijze toelichting	115
Artikel G.1 Maatregelen van orde	115
Artikel G.2 Schorsing	115
Artikel G.4 Disciplinaire straffen	116
Artikel G.5 Tenuitvoerlegging	117
<b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK H</b>	118
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	118
Artikelsgewijze toelichting	118
Artikel H.1 Definities	118
Artikel H.2 Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst	118
Artikel H.4 Duur arbeidsovereenkomst	118
Artikel H.5 Loon	118
Artikelen H.6, H.8 en H.10 Toepasselijkheid BW, einde arbeidsovereenkomst vreemdelingen en doorwerking wijzigingen	118
Artikel H.7 Toepasselijkheid CAP en uitvoeringsregelingen	119
Artikel H.9 Oproepkrachten	119
<b>TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK I</b>	121
Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten	121
Het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het SPA	121
Het overleg op plaatselijk niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel	121
Het overleg op plaatselijk niveau met de OR	122
De regierol van het SPA	122
Artikelsgewijze toelichting	122
Artikel I.1 Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel	122
Artikel I.2 Onderwerpen van overleg	122
Artikel I.3 Wijze van overleg	123
Artikel I.4 Overeenstemmingsvereiste	123
<b>TOELICHTING OP HET OVERGANGSRECHT</b>	124

<i>1. Toelichting op het overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Provinciale Staten d.d. 18 september 2000 tot vaststelling van de CAP</i>	124
<i>2. Toelichting op het overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 21 december 2000 tot wijziging van de CAP</i>	126
<i>3. Toelichting op het overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 5 november 2002, nr. 2002-34550 tot wijziging van de CAP</i>	129
<i>4. Toelichting op het overgangsrecht invoering sectorale verlofregeling CAP</i>	130
<i>5. Toelichting overgangsrecht invoering hoofdstuk C (besluit gedeputeerde staten d.d. 16 november 2004. nr. 2004-50399)</i>	131
<b>OVERZICHT WIJZIGINGEN CAP</b>	133

## AANHEF EN PREAMBULE

Overwegende:

.. dat de provincies hebben besloten de regelingen inzake bezoldiging, verlof en overige onderdelen van de rechtspositie te harmoniseren en te vernieuwen, een en ander voor zover deze aangelegenheden met het oog op de bedrijfsvoering niet in elke provincie afzonderlijk zullen worden geregeld;

.. dat de provincies daartoe in het SPA-akkoord 1997/1999 met de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn overeengekomen afspraken te maken over een uniforme, transparante en vereenvoudigde collectieve arbeidsvoorwaardenregeling op hoofdlijnen voor de provincies die ruimte biedt voor een eigen lokale inkleuring en waarin een nieuw evenwicht is te vinden tussen rechtsbescherming en rechtszekerheid enerzijds en flexibiliteit en slagvaardigheid van de organisatie anderzijds;

.. dat in het kader van het SPA-akkoord per 1 januari 2000 overeenstemming is bereikt over de invoering op 1 oktober 2000 van een Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), welke beantwoordt aan de hierboven geschetste kwalificaties, een en ander met inbegrip van in verband hiermee noodzakelijke overgangsvoorzieningen;

.. dat in het SPA overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel wordt gevoerd over de invoering en wijziging van arbeidsvoorwaardenregelingen voor het provinciaal personeel en dat het lokaal overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel zich richt, meer algemeen, op de algemene gang van zaken in de provincie welke van belang is voor het provinciaal personeel en meer in het bijzonder op de spelregels en personele gevolgen van reorganisaties, de lokale werkgelegenheid, alsmede op de regeling van alle zaken die uitsluitend of hoofdzakelijk de rechtstoestand van het provinciaal personeel betreffen welke sociale partners in het SPA aan de sociale partners in de afzonderlijke provincies opdragen of overlaten;

.. dat het overleg over regelingen die elke provincie afzonderlijk met het oog op de bedrijfsvoering treft zal worden gevoerd met de ondernemingsraad, met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden;

Artikel I (invoering CAP)

De navolgende Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) wordt vastgesteld:

## HOOFDSTUK A ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel A.1 Definities

1. In deze regeling en in haar uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: degene die door gedeputeerde staten is aangesteld om in de openbare dienst van de provincie werkzaam te zijn;
- b. functie: het samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar is opgedragen;
- c. passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen;
- d. salaris: het bedrag dat met inachtneming van de bepalingen in paragraaf 2 van hoofdstuk C en met inachtneming van bijlage 2 van deze regeling voor de ambtenaar is vastgesteld;
- e. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop ingevolge de artikelen C.11 tot en met C.15 aanspraak bestaat;
- f. salaris, onderscheidenlijk bezoldiging per uur: 1/156 deel van het salaris, onderscheidenlijk de bezoldiging bij een volledige arbeidsduur;
- g. partner: de echtgenoot of echtgenote van de ambtenaar dan wel de persoon met wie de niet gehuwde ambtenaar samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding, alsmede de geregistreerde partner;
- h. reorganisatie: elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan - daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie - waaraan personele consequenties zijn verbonden;
- i. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- j. FPU-uitkering: uitkering op grond van het FPU-reglement, als bedoeld in artikel 1.1, onderdeel i, van het pensioenreglement;
- k. IPO: de vereniging het Interprovinciaal Werkgeversverband, gevestigd te 's-Gravenhage;
- l. SPA: Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden, zijnde het overleg over arbeidsvoorwaarden en andere zaken tussen het IPO namens de provincies en de daarvoor aangewezen vakorganisaties van overheidspersoneel;
- m. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- n. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- o. Arbo-dienst: Arbo-dienst als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- p. beroepsziekte: ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- q. dienstongeval: ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en dat niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- r. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- s. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd;
- t. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

2. Voor de toepassing van deze regeling en haar uitvoeringsregelingen worden niet als ambtenaar beschouwd:



- a. de onbezoldigd provincieambtenaar, genoemd in artikel 227a, tweede lid, onderdelen b, c, d en e van de Provinciewet;
- b. de onbezoldigd provincieambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
- c. de onbezoldigd provincieambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid.

#### Artikel A.2 Wijziging

1. Deze regeling wordt gewijzigd indien het IPO daartoe besluit op grond van in het SPA bereikte overeenstemming. Wijziging vindt plaats met inachtneming van het betreffende besluit.

2. Vaststelling en wijziging van besluiten van algemene strekking ter uitvoering van deze regeling vindt slechts plaats in de gevallen waarin deze verordening dat uitdrukkelijk bepaalt en onder de daarbij aangegeven voorwaarden.

#### Artikel A.3 Bevoegdheid besluitvorming individuele gevallen

Waar in deze regeling en in haar uitvoeringsbesluiten besluitvorming in individuele gevallen is vereist zijn gedeputeerde staten daartoe bevoegd, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

#### Artikel A.4 Bijzondere voorziening

Indien zich gevallen voordoen waarvoor deze regeling geen voorziening biedt of waarin toepassing van deze verordening naar hun oordeel ernstige bezwaren zou opleveren kunnen gedeputeerde staten daarin, zo nodig onder afwijking van deze verordening, ten voordele van de individuele ambtenaar voorzien.

#### Artikel A.5 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

De provincie en de ambtenaar zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

#### Artikel A.6 Bekendmaking

Gedeputeerde staten dragen zorg dat de ambtenaar kennis kan nemen van alle door of vanwege het provinciebestuur vastgestelde algemene regels inzake de ambtelijke rechtspositie.

#### Artikel A.7 Elektronische berichtgeving

1. Berichten inzake het maandelijks in geld vastgestelde loon en de jaaropgave aan de ambtenaar behoeven uitsluitend elektronisch te worden verzonden.
2. Gedeputeerde staten kunnen andere berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar dan die bedoeld in het eerste lid, aanwijzen die uitsluitend elektronisch behoeven te worden verzonden nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde berichten worden niet uitsluitend elektronisch verzonden:
  - a. indien de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch bericht;
  - b. bij ontslag of overlijden van de ambtenaar;
  - c. op verzoek van de ambtenaar in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op een andere wijze.

## **HOOFDSTUK B AANVANG, WIJZIGING EN EINDE ARBEID**

### **Paragraaf 1 Aanvang arbeid**

#### Artikel B.1 Aanstelling

1. De ambtenaar wordt aangesteld in dienst van de provincie.
2. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Aan een aanstelling voor onbepaalde tijd kan een aanstelling voor bepaalde tijd op proef, overeenkomstig artikel B.2, zesde lid, voorafgaan.

#### Artikel B.2 Aanstelling voor bepaalde tijd

1. Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken.
2. Indien de aanstelling voor bepaalde tijd na het verstrijken van die tijd voortduurt wordt de ambtenaar geacht voor dezelfde tijd, doch ten hoogste voor een jaar, op dezelfde voorwaarden als daarvoor te zijn aangesteld.
3. Vanaf de dag dat:
  - a. aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Het bepaalde in het derde lid, onderdeel a, is niet van toepassing op een aanstelling voor bepaalde tijd, aangegaan voor niet meer dan drie maanden, die onmiddellijk volgt op een aanstelling voor 36 maanden of langer.
5. Voor de toepassing van het derde lid worden mede in aanmerking genomen dienstverbanden bij een werkgever waarvan de provincie ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger te zijn.
6. Een aanstelling voor bepaalde tijd op proef wordt verleend voor ten hoogste een jaar, zo nodig met ten hoogste een jaar te verlengen. Zodra de omstandigheid, die leidde tot de aanstelling voor bepaalde tijd op proef, zich niet meer voordoet wordt een aanstelling voor onbepaalde tijd verleend, tenzij daartegen op andere gronden bezwaar bestaat.

#### Artikel B.3 Eisen van geschiktheid en bekwaamheid

1. Voor aanstelling komt slechts in aanmerking degene die voldoet aan de gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid.
2. Ter beoordeling van die bekwaamheid en geschiktheid kan de kandidaat aan een psychologisch onderzoek en, met inachtneming van artikel E.2, aan een medische keuring worden onderworpen.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat de kandidaat een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële gegevens overlegt. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, een lijst van functies vaststellen waarvoor de in de eerste volzin bedoelde verklaring vereist is.

4. Degene die geen Nederlander is kan slechts worden aangesteld indien hij in Nederland rechtmatig verblijf heeft als bedoeld in artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000 en de provincie voor hem beschikt over een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen, tenzij die tewerkstellingsvergunning krachtens laatstgenoemde wet niet is vereist.

#### Artikel B.4 Informatie bij indiensttreding

De ambtenaar ontvangt vóór zijn indiensttreding schriftelijk bericht van zijn aanstelling. Daarin worden, in aanvulling op de gegevens, bedoeld in artikel II, tweede lid, onderdelen a tot en met i, van de Wet van 2 december 1993 (Staatsblad 1993, 635), in elk geval vermeld:

- a. de geboorteplaats en geboortedatum van de ambtenaar;
- b. indien de aanstelling voor bepaalde tijd geschiedt de reden van de aanstelling;
- c. het organisatieonderdeel waarbij hij is geplaatst;
- d. de periode van benoeming in de functie;
- e. de salarisschaal en de toelagen die hem zijn toegekend;
- f. zijn deelname aan de pensioenregeling.

#### Artikel B.5 Algemene dienst

De ambtenaar wordt steeds voor een periode van in de regel ten minste drie jaar en maximaal vijf jaar in een functie benoemd, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

#### Paragraaf 2 Wijziging arbeid

##### Artikel B.6 Andere functie of werkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht na afloop van de periode van benoeming in een functie als bedoeld in artikel B.5, een hem aangeboden andere passende functie te aanvaarden. Bij het aanbieden van een andere passende functie wordt een aanzegtermijn van ten minste twee maanden in acht genomen. De ambtenaar kan na afloop van bedoelde periode ook opnieuw in dezelfde functie worden benoemd. Zolang er na afloop van de in de eerste volzin bedoelde periode geen passende functie beschikbaar is en de ambtenaar niet overeenkomstig het vierde lid tijdelijk is belast met andere werkzaamheden dan wel met de waarneming van een andere functie, blijft hij zijn functie vervullen.

2. Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar in een andere functie benoemd dan wel tijdelijk met ander werk belast als hij voldoet aan de daaraan gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

3. De ambtenaar is verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden.

4. De ambtenaar kan in het belang van de dienst worden verplicht om, al dan niet binnen de provinciale organisatie, tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen, mits deze tijdelijke werkzaamheden, onderscheidenlijk tijdelijke waarneming hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kunnen worden opgedragen.

5. Als belang van de dienst in de zin van het derde en vierde lid wordt voor de toepassing van die leden in elk geval aangemerkt de bevordering van de interne mobiliteit van het personeel.

6. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten, tenzij dat naar het oordeel van gedeputeerde staten met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst noodzakelijk is.

7. Gedeputeerde staten stellen ter uitvoering van dit artikel en ter uitvoering van artikel B.5 nadere regels inzake de rechtspositie vast nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

#### Artikel B.7 Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden

1. De ambtenaar kan worden verplicht in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de provincie in die tijden heeft of zal krijgen dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

2. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, is te allen tijde verplicht de opleidingen te volgen en deel te nemen aan oefeningen die verband houden met zijn in dat lid bedoelde taak.

#### Artikel B.8 Procedure en flankerend beleid reorganisaties

Bij reorganisaties worden de procedures en de hoofdlijnen van het flankerend beleid in acht genomen die zijn vastgelegd in bijlage 1 van deze regeling, die er onderdeel van uitmaakt. Gedeputeerde staten kunnen nadere regels vaststellen omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties.

### Paragraaf 3 Einde arbeid

#### Artikel B.9 Ontslaggronden

De ambtenaar kan ontslag worden verleend:

- a. op aanvraag, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.10;
- b. wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.11;
- c. met het oog op een FPU-uitkering, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.12;
- d. wegens reorganisatie, met inachtneming van het bepaalde in artikel B.13;
- e. indien hij, naar het oordeel van gedeputeerde staten, na afloop van een periode waarin hij krachtens artikel 125c Ambtenarenwet tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
- f. indien hij, naar het oordeel van gedeputeerde staten, na afloop van het hem krachtens artikel D.15 verleend langdurig buitengewoon verlof, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
- g. wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, met inachtneming van het bepaalde in artikel E.9;
- h. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie uit andere hoofde dan genoemd onder g;
- i. wegens het verlies van een vereiste bij aanstelling, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- j. wegens staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- k. wegens toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- l. wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling;
- m. wegens het verstrekken van onjuiste of onvolledige gegevens bij of in verband met indiensttreding of keuring, zonder welke handelwijze niet tot aanstelling of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;
- n. als disciplinaire straf, met inachtneming van het bepaalde in artikel G.4;
- o. wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA, met inachtneming van het bepaalde in artikel E.16;
- p. op andere dan de in dit artikel genoemde gronden.

#### Artikel B.10 Ontslag op aanvraag

1. Aan de ambtenaar wordt op zijn aanvraag ontslag verleend.
2. Het ontslag gaat niet eerder in dan één maand en niet later dan drie maanden na de dag waarop de aanvraag is ontvangen. Met de ambtenaar kan in afwijking hiervan een ander tijdstip worden afgesproken waarop het ontslag ingaat.
3. De ontslagaanvraag, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een onderzoek is gestart voor een ontslag op grond van artikel G.4, eerste lid, onderdeel e.

#### Artikel B.11 Ontslag wegens pensionering

1. Aan de ambtenaar wordt ontslag verleend met ingang van dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
2. Aan de ambtenaar wordt op aanvraag ontslag verleend met het oog op de verkrijging van ouderdomspensioen vóór de in het eerste lid bedoelde datum op grond van artikel 7.4 van het pensioenreglement. Op aanvraag van de ambtenaar kan dit ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op het ouderdomspensioen ontstaat.

#### Artikel B.12 Ontslag wegens FPU

1. Aan de ambtenaar die ontslag vraagt met het oog op een FPU-uitkering wordt ontslag verleend, indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op uitkering ontstaat.
2. Op aanvraag van de ambtenaar kan het in het eerste lid genoemde ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het deeltijdontslag bedraagt ten minste 10% van de omvang van de in de vorige volzin bedoelde arbeidsduur. Ontslag voor een gedeelte uit een dienstverhouding waaruit reeds eerder gedeeltelijk ontslag met het oog op een FPU-uitkering heeft plaatsgevonden bedraagt ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
3. Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast inzake voorzieningen bij deeltijdontslag en aansluitend volledig ontslag als bedoeld in het eerste en tweede lid, in aanvulling op de FPU-uitkering, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

#### Artikel B.13 Reorganisatie ontslag

1. De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken hem te benoemen in een passende functie.
2. Aan de ambtenaar die in het kader van een reorganisatie is benoemd in een andere functie kan alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid worden verleend indien binnen een periode van uiterlijk een jaar te rekenen vanaf de datum waarop de functie hem is opgedragen, blijkt dat de desbetreffende functie niet passend is voor die ambtenaar en het niet mogelijk is om de ambtenaar binnen een redelijke termijn op een passende functie te benoemen.
3. Bij ontslagverlening op grond van het eerste en tweede lid wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

#### Artikel B.14 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet

Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast inzake voorzieningen bij werkloosheid in aanvulling op de Werkloosheidswet, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

#### Artikel B.15 Overlijden ambtenaar

1. De aanstelling eindigt door het overlijden van de ambtenaar.
2. Aan de nagelaten betrekkingen van de ambtenaar wordt over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond een bedrag uitgekeerd gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging vermeerderd met een bedrag gelijk aan de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering over die periode.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekking ter zake van het overlijden van de ambtenaar toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering of zou zijn toegekomen indien daarop ten gevolge van het toedoen van de ambtenaar geen aanspraak bestaat.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de nabestaande partner, van wie de overleden ambtenaar niet duurzaam gescheiden leefde, of, bij ontbreken van deze, de minderjarige kinderen of, indien ook deze ontbreken, degenen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van de bezoldiging van de ambtenaar.

## **HOOFDSTUK C BEZOLDIGING**

### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

#### Artikel C.1 Recht op bezoldiging

1. Aan de ambtenaar wordt een bezoldiging toegekend met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. Over de tijd gedurende welke de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten ontvangt hij geen bezoldiging.

#### Artikel C.2 Uitbetaling salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Tenzij anders bepaald, betalen gedeputeerde staten het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15, maandelijks.
2. Tenzij anders bepaald, betalen gedeputeerde staten:
  - a. de vergoedingen voor overwerk, bedoeld in artikel C.20, bij de salarisbetaling binnen drie maanden na declaratie;
  - b. de vergoedingen van kosten, bedoeld in artikel F.4, bij de salarisbetaling in de maand na declaratie;
  - c. de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling provincies, bedoeld in artikel D.10, de tegemoetkoming in de ziektekosten, bedoeld in artikel E.12, en de doorbetaling van bezoldiging bij ziekte en arbeidsongeschiktheid op grond van de voorschriften, bedoeld in artikel E.8, maandelijks bij de salarisbetaling.
3. De betalingen, bedoeld in dit artikel, hebben, onverminderd het bepaalde in artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, plaats zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld.

#### Artikel C.3 Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken

Wanneer het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15, moeten worden berekend over een gedeelte van een maand wordt het bedrag per dag, tenzij anders is bepaald, vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

### **Paragraaf 2 Salaris**

#### Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw

1. Het salarisgebouw is vastgelegd in bijlage 2 van deze regeling, die er onderdeel van uitmaakt. Gedeputeerde staten vervangen deze bijlage met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
2. Het salarisgebouw bestaat uit 18 salarisschalen.
3. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.

#### Artikel C.5 Bepaling salarisschaal

1. Gedeputeerde staten bepalen de salarisschaal van de ambtenaar met inachtneming van de zwaarte van de functie.

2. De zwaarte van de functie wordt vastgesteld met behulp van een systeem van methodische functiewaardering.
3. Gedeputeerde staten stellen met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken algemeen verbindende voorschriften vast met betrekking tot het systeem van methodische functiewaardering en de procedure van totstandkoming van de functiewaardering, alsmede een conversietabel aan de hand waarvan de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal wordt bepaald.
4. Behoudens het bepaalde in het vijfde en zesde lid bepalen gedeputeerde staten de salarisschaal van de ambtenaar op die welke ingevolge de in het derde lid bedoelde conversietabel voor de functie geldt.
5. Gedeputeerde staten kunnen de salarisschaal van de ambtenaar bepalen op die welke direct voorligt aan de salarisschaal die ingevolge de in het derde lid bedoelde conversietabel voor de functie geldt, indien de ambtenaar bij benoeming in de functie nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Na maximaal 12 maanden geldt voor de ambtenaar de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal tenzij hij blijkens een beoordeling nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie.
6. Indien de ambtenaar bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie vervult blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.
7. Indien de ambtenaar tijdelijk bij wijze van proef is benoemd in een andere functie blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing, tenzij anders is bepaald.

#### Artikel C.6 Bepaling salaris

1. Bij eerste aanstelling ontvangt de ambtenaar in de regel het minimumsalaris in de voor hem geldende salarisschaal. Op basis van elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaardigheden kunnen gedeputeerde staten bij eerste aanstelling een hoger salaris in de voor hem geldende salarisschaal vaststellen dan het minimumsalaris.
2. De ambtenaar ontvangt in de voor hem geldende salarisschaal ten minste een salaris dat gelijk is aan het maandbedrag van het minimumloon, dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantietoelage geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon in een volledige functie.
3. Bij benoeming in een andere functie waarvoor dezelfde salarisschaal geldt wordt het salaris in de regel bepaald op hetzelfde salaris als in de oude functie. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude functie aanspraak zou hebben.
4. Bij benoeming in een andere functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt wordt het salaris in de voor hem geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude functie aanspraak zou hebben.
5. Bij benoeming in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt wordt het salaris bepaald op het salaris in de oude functie, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de ambtenaar het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt. Het bepaalde in de eerste en tweede volzin is niet van toepassing indien de daar bedoelde benoeming plaatsvindt aansluitend op een tijdelijke benoeming in een functie waarvoor een hogere salarisschaal gold en de ambtenaar bij die tijdelijke benoeming is medegedeeld dat de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.



6. Indien de in de eerste volzin van het vijfde lid bedoelde benoeming plaatsvindt met toepassing van artikel E.7, op grond van artikel G.4, eerste lid, onderdeel d, of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan door ziekte wordt het salaris bepaald op basis van de nieuwe salarisschaal.

7. Indien de in de eerste volzin van het vijfde lid bedoelde benoeming plaatsvindt op aanvraag van de ambtenaar wordt het salaris bepaald op basis van de nieuwe salarisschaal. Is de ambtenaar 55 jaar of ouder en op zijn aanvraag benoemd in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, dan blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het salaris in de oude functie.

8. Indien als gevolg van een hernieuwde waardering van de functie voor de ambtenaar een hogere salarisschaal gaat gelden wordt het salaris bepaald op een gelijk salaris doch minimaal op het minimumsalaris in de nieuwe salarisschaal.

9. Indien als gevolg van een hernieuwde waardering van de functie voor de ambtenaar een lagere salarisschaal gaat gelden wordt het salaris bepaald op een gelijk salaris, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien het laatstelijk genoten salaris hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de ambtenaar het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt.

10. Indien de voor de ambtenaar geldende salarisschaal met toepassing van artikel C.5, vijfde lid, tweede volzin, is bepaald op de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal wordt het salaris bepaald op het minimumsalaris in de voor hem geldende nieuwe salarisschaal. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude salarisschaal aanspraak zou hebben.

#### Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren

1. Gedeputeerde staten verhogen het op grond van artikel C.6 bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, met

a. 1% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren niet geheel aan de gestelde eisen voldoet;

b. 3% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren aan de gestelde eisen voldoet;

c. 4% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren de gestelde eisen in ruime mate overtreft;

d. 6% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreft.

2. Is het verschil tussen het salaris van de ambtenaar en het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal minder dan de in het eerste lid genoemde 1%, onderscheidenlijk 3%, 4% en 6% van het maximumsalaris, dan verhogen gedeputeerde staten het salaris, indien is voldaan aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden, tot het bedrag van het maximumsalaris.

3. De beslissing over verhoging van het salaris op grond van dit artikel nemen gedeputeerde staten telkens na een periode van in de regel 12 maanden.

#### Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties

Het salaris van de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige functie.

### **Paragraaf 3 Variabele beloning**

#### Artikel C.9 Incidentele beloning van prestaties

1. Aan de ambtenaar kennen gedeputeerde staten, indien zijn werkresultaten blijkens een beoordeling de gestelde eisen in ruime, onderscheidenlijk uitzonderlijke mate overtreffen, een eenmalige uitkering toe van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben.
2. De beslissing over toekenning van een eenmalige uitkering als bedoeld in dit artikel wordt telkens genomen na een periode van in de regel 12 maanden.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkresultaten verstaan resultaten met betrekking tot de werkzaamheden waarover in het in artikel F.7 bedoelde planningsgesprek afspraken zijn gemaakt.

#### Artikel C.10 Incidentele beloning van extra inzet

Aan de ambtenaar of een groep van ambtenaren kan een eenmalige beloning worden toegekend bij extra inzet of voor het verrichten van niet geplande activiteiten.

### **Paragraaf 4 Toelagen**

#### Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie

1. De ambtenaar die tijdelijk in opdracht een andere functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, volledig waarneemt, ontvangt voor de duur van de waarneming een toelage. Geen toelage wordt toegekend bij waarneming vanwege vakantieverlof, tenzij dit vakantieverlof betreft dat krachtens een spaarregeling is gespaard.
2. De toelage wordt, behoudens bijzondere omstandigheden, slechts toegekend wanneer de waarneming een periode van ten minste een maand heeft geduurd.
3. De toelage bedraagt per maand 6% van het maximumsalaris dat voor de ambtenaar zou hebben gegolden in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal en een bedrag naar evenredigheid daarvan over perioden waarin niet een volle maand is waargenomen.
4. Bij een gedeeltelijke waarneming in de zin van dit artikel kan aan de ambtenaar een toelage worden toegekend die in verhouding staat tot de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden.

#### Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de ambtenaar voor wie een lagere salarisschaal geldt dan salarisschaal 11 en die, anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel
  - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
  - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en voor de uren op zaterdag;
  - c. 65% voor de uren op zondag, de feestdagen, genoemd in artikel D.1, derde lid, en andere daarmee door gedeputeerde staten gelijkgestelde dagen;

met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het maximumsalaris per uur in salarisschaal 6.

3. Voor de in het tweede lid, onderdeel a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, respectievelijk is beëindigd na 19 uur.

4. In afwijking van het tweede lid kunnen gedeputeerde staten bepalen dat voor een groep van ambtenaren de in dat lid genoemde percentages worden berekend over een voor alle ambtenaren van deze groep gelijk salarisbedrag per uur.

5. In afwijking van het eerste en tweede lid kunnen gedeputeerde staten voor de ambtenaar een vaste toelage vaststellen, onderscheidenlijk voor een groep van ambtenaren een voor alle ambtenaren van die groep gelijke vaste toelage vaststellen, zulks rekening houdend met het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid, de geldende werktijdregeling en de mate waarin en de wijze waarop van die werktijdregeling pleegt te worden afgeweken. De toelage wordt aangepast indien zich wijzigingen voordoen in de berekeningsgrondslag daarvan.

6. Gedeputeerde staten stellen ter uitvoering van dit artikel nadere regels nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel.

#### Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst

1. Aan de ambtenaar wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel C.12 een blijvende verlaging ondergaat, welke ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.14 en C.15, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste 2 jaren zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.

2. Het bepaalde in het eerste lid is, onder gelijke voorwaarden, ook van toepassing als de in dat lid bedoelde beëindiging of vermindering het gevolg is van

a. een medisch advies van de Arbo-dienst;

b. vrijwillige benoeming in een andere functie op grond van de artikelen B.5 en B.6, eerste lid;

c. vrijstelling van continudiensten in de nachturen van een ambtenaar van 55 jaar of ouder.

3. De aflopende toelage wordt toegekend voor een periode, gelijk aan een kwart van die waarin de ambtenaar, direct voorafgaande aan het tijdstip van de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden de toelage, bedoeld in artikel C.12, heeft genoten. De aldus berekende periode wordt naar boven afgerond op een maand. De aflopende toelage wordt toegekend voor een periode van maximaal 3 jaar.

4. De overeenkomstig het derde lid berekende periode wordt in drie gelijke delen gesplitst waarbij, zo nodig, in de eerste twee deelperioden afronding naar boven op een maand plaatsvindt, zonder dat hierdoor de totale periode wordt overschreden. Gedurende bedoelde drie deelperioden bedraagt de aflopende toelage achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de voor de desbetreffende maand van toepassing zijnde, in het vijfde lid bepaalde berekeningsbasis.

5. De berekeningsbasis, bedoeld in het vierde lid, is het bedrag dat de ambtenaar over de 12 kalendermaanden, voorafgaande aan het tijdstip van de in het eerste lid bedoelde

beëindiging of vermindering, gemiddeld per maand aan toelage op grond van artikel C.12 heeft genoten, verminderd met het bedrag dat hij daarna in totaal per maand gaat genieten aan toelage op grond van artikel C.12 en aan verhoging van de bezoldiging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.

6. Ingeval er sprake is van een algemene salariswijziging wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een fictieve wijziging van de in het vijfde lid bedoelde bedragen, zulks tot het percentage van deze algemene salariswijziging.

7. De aflopende toelage kan met instemming van de ambtenaar worden afgekocht door een uitkering ineens.

8. Aan de in het eerste en tweede lid bedoelde ambtenaar van 60 jaar of ouder wordt, onder gelijke voorwaarden, een blijvende toelage toegekend van 100% van de in het vijfde lid bepaalde berekeningsbasis.

9. De aflopende toelage die op grond van dit artikel is toegekend gaat, zodra de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt, over in een blijvende toelage als bedoeld in het achtste lid. De in de vorige volzin bedoelde blijvende toelage bedraagt, in afwijking van het bepaalde in het achtste lid, het percentage van de berekeningsbasis dat voor de berekening van de aflopende toelage ingevolge het vierde lid laatstelijk op hem van toepassing was.

#### Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

1. Aan een ambtenaar of een groep van ambtenaren kan om redenen van werving of behoud onder nader te bepalen voorwaarden hetzij een toelage, hetzij een bindingspremie worden toegekend.

2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt toegekend voor een tevoren vastgestelde periode van maximaal 3 jaren. Deze periode kan telkens voor maximaal 3 jaren worden verlengd.

3. De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt per maand ten hoogste 10% van zijn salaris doch nooit meer dan het verschil tussen dit salaris en het maximumsalaris dat hij zou hebben genoten in de naast hogere salarisschaal. De toelage wordt in de regel maandelijks uitbetaald.

4. De in het eerste lid bedoelde bindingspremie wordt toegekend en uitbetaald na een tevoren vastgestelde periode van ten minste 3 jaren.

5. De in het eerste lid bedoelde bindingspremie bedraagt ten hoogste 10% van zijn salaris over de in het vierde lid bedoelde periode doch nooit meer dan het verschil tussen dit salaris en het maximumsalaris dat hij over die periode in de naast hogere salarisschaal zou hebben genoten.

6. Gedeputeerde staten kunnen bepalen dat aan de ambtenaar die niet heeft kunnen voldoen aan de in het eerste lid bedoelde voorwaarden door een niet aan hemzelf te wijten oorzaak de toelage, onderscheidenlijk bindingspremie gedeeltelijk wordt toegekend.

7. Gedeputeerde staten kunnen ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen en bepalen de groepen van ambtenaren aan wie de in het eerste lid bedoelde toelage en bindingspremie kan worden toegekend nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel.

#### Artikel C.15 Toelage op andere gronden

1. Gedeputeerde staten kunnen aan groepen van ambtenaren op andere gronden dan die, vermeld in de artikelen C.11 tot en met C.14, een toelage toekennen overeenkomstig de daartoe door hen vast te stellen algemeen verbindende voorschriften. Over deze algemeen

verbindende voorschriften vindt overleg plaats met de vakorganisaties van overheidspersoneel overeenkomstig hoofdstuk I.

2. In uitzonderlijke gevallen kan aan de ambtenaar een toelage worden toegekend op andere gronden dan die, vermeld in de artikelen C.11 tot en met C.14 en artikel C.15, eerste lid.

## **Paragraaf 5 Uitkeringen en gratificaties**

### **Artikel C.16 Vakantie-uitkering**

1. De ambtenaar heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.
2. De vakantie-uitkering per maand bedraagt ten minste het in bijlage 2 van deze regeling genoemde bedrag, met dien verstande dat dit bedrag bij een deeltijdfunctie of bij genot van slechts een gedeelte van zijn bezoldiging naar evenredigheid wordt verminderd.
3. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar in de maand mei betaald over de periode van 12 maanden, die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
4. Bij ontslag van de ambtenaar vindt bij de laatste salarisbetaling betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode, waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.
5. De betalingen, bedoeld in dit artikel, hebben, onverminderd het bepaalde in artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, plaats zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld.

### **Artikel C.17 Eindejaarsuitkering**

1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 8,3% van het door hem genoten salaris.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij ontslag van de ambtenaar vindt bij de laatste salarisbetaling betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode, waarover de eindejaarsuitkering is betaald en de datum van het ontslag.
4. De betalingen, bedoeld in dit artikel, hebben, onverminderd het bepaalde in artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, plaats zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld.

### **Artikel C.18 Eenmalige uitkering**

De ambtenaar kan op grond van afspraken in het SPA een eenmalige uitkering worden toegekend.

### **Artikel C.19 Gratificatie ambtsjubileum**

Gedeputeerde staten stellen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, algemeen verbindende voorschriften vast inzake het recht op een gratificatie wegens ambtsjubileum.

## **Paragraaf 6 Vergoedingen voor extra diensten**

### **Artikel C.20 Vergoeding voor overwerk**

1. Aan de ambtenaar voor wie een lagere salarisschaal geldt dan salarisschaal 11 en die in opdracht overwerk verricht wordt een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden, voor zover daardoor het voor hem vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden. Arbeid als bedoeld in de eerste volzin wordt niet als overwerk aangemerkt, indien die is verricht ter voldoening aan de verplichtingen op grond van artikel B.7.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur onmiddellijk voor het begin of onmiddellijk na het einde van de voor de ambtenaar vastgestelde werktijd wordt verricht wordt geen vergoeding toegekend.
4. De vergoeding voor overwerk bestaat uit
  - a. verlof gedurende een periode, gelijk aan het aantal uren van het overwerk; en
  - b. een bedrag in geld dat voor elk uur overwerk een percentage is van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur.
5. Indien naar het oordeel van de leidinggevende het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend, gelijk aan het voor de ambtenaar geldende salaris per uur.
6. Het in het vierde lid, onderdeel b, genoemde percentage bedraagt voor overwerk, verricht op
  - a. zondag, de feestdagen, genoemd in artikel D.1, derde lid, en andere daarmee door gedeputeerde staten gelijkgestelde dagen, alsmede op de dag, volgende op een van voorgaande dagen, tussen 0 en 6 uur: 100%;
  - b. zaterdag tussen 0 en 6 uur en tussen 18 en 24 uur: 75%;
  - c. zaterdag tussen 6 en 18 uur: 50%;
  - d. maandag tot en met vrijdag tussen 20 en 24 uur: 50%;
  - e. dinsdag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur: 50%;
  - f. maandag tot en met vrijdag tussen 6 uur en het tijdstip, gelegen 2 uur voor het begin van de voor de ambtenaar geldende werktijd: 50%;
  - g. maandag tot en met vrijdag tussen het tijdstip, gelegen tussen 2 uur na het einde van de voor de ambtenaar geldende werktijd en 20 uur: 50%;
  - h. maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens de uren, bedoeld in de onderdelen f en g: 25%.
7. Voor de vaststelling van de duur van het overwerk gelden de uren waarop verlof is genoten als uren waarop is gewerkt.
8. Gedeputeerde staten kunnen voor werkzaamheden die ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel verschillende functies tezamen en gelijktijdig in overwerk moeten verrichten een gelijke, naar hun oordeel redelijke vergoeding vaststellen.
9. Gedeputeerde staten kunnen aan een ambtenaar die regelmatig overwerk moet verrichten, een vaste vergoeding toekennen. Gedurende de tijd dat de ambtenaar geen of een gedeelte van zijn bezoldiging geniet wordt de in de eerste volzin bedoelde vergoeding niet, onderscheidenlijk naar evenredigheid toegekend.

10. Gedeputeerde staten kunnen aan een ambtenaar voor wie een hogere salarisschaal geldt dan salarisschaal 10, in bijzondere gevallen voor overwerk een door hen te bepalen vergoeding toekennen, indien en naarmate dit naar hun oordeel, gelet op de aard of de omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.

11. Gedeputeerde staten kunnen ter uitvoering van dit artikel nadere regels vaststellen nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheids personeel. Zij kunnen in bijzondere gevallen een regeling treffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

12. De vergoeding in geld voor overwerk is pensioengevend inkomen in de zin van het pensioenreglement.

#### Artikel C.21 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk

Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheids personeel heeft plaatsgevonden, algemeen verbindende voorschriften vaststellen inzake het recht op een vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk.

## HOOFDSTUK D ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF

### Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

#### Artikel D.1 Arbeidsduur.

1. Gedeputeerde staten bepalen de arbeidsduur voor de ambtenaar met inachtneming van de uitkomsten van het overleg met de organisaties van overheidspersoneel in het SPA.
2. De arbeidsduur per jaar voor de ambtenaar met een volledige functie is daarbij gelijk aan het aantal kalenderdagen per jaar, verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 uur per dag.
3. Onder feestdagen worden verstaan de nieuwjaarsdag, de tweede paasdag, Hemelvaartsdag, de tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, de dag, waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en - eenmaal in de vijf jaar in lustrumjaren - 5 mei.
4. De arbeidsduur per jaar voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt evenredig aan het deeltijdpercentage bepaald.
5. Tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten, wordt de arbeidsduur van de ambtenaar op aanvraag bepaald op meer dan die in een volledige functie als bedoeld in het tweede lid. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 40 uur per week. De aanspraken bij of krachtens deze regeling die zijn gerelateerd aan de arbeidsduur, worden bepaald naar evenredigheid ten opzichte van de arbeidsduur in een volledige functie als bedoeld in het tweede lid.

#### Artikel D.2 Werktijdenregelingen

1. Gedeputeerde staten stellen een algemene werktijdenregeling vast nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
2. Gedeputeerde staten kunnen voor bepaalde onderdelen van de organisatie of voor bepaalde functies een bijzondere werktijdenregeling vaststellen nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
3. Gedeputeerde staten kunnen in afwijking van de in het eerste of tweede lid vastgestelde werktijdenregeling met de ambtenaar een individuele werktijdenregeling afspreken, daaronder begrepen een werktijdenregeling voor een langere periode dan één kalenderjaar, waarbij de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur wordt berekend naar evenredigheid van de langere periode.  
De afgesproken individuele werktijdenregeling wordt schriftelijk vastgelegd.
4. De werktijdenregelingen, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, worden zodanig vastgesteld, dat een goede bedrijfsvoering is gewaarborgd en dat, zo mogelijk, wordt rekening gehouden met de individuele wensen en arbeidsomstandigheden van de ambtenaar.
5. De ambtenaar kan in het belang van de dienst worden verplicht:
  - a. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem geldende werktijden;
  - b. zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden.

#### Artikel D.3 Aanwijzing collectieve roostervrije dagen

1. Gedeputeerde staten kunnen, nadat met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, elk jaar maximaal 7 werkdagen aanwijzen als collectieve roostervrije dagen.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid is 5 mei een collectieve roostervrije dag in jaren dat deze op een werkdag valt en niet op grond van artikel D.1, derde lid, als feestdag wordt aangemerkt.

#### Artikel D.4 Bijzondere bepalingen ten aanzien van de werktijd van oudere ambtenaren



1. P.M. (gereserveerd voor de regelingen van werktijdvermindering voor oudere ambtenaren, niet zijnde de FPU-plusregeling provincies waarover in het SPA-akkoord 2000/2001 afspraken zijn gemaakt en welke zijn opgenomen in de regeling ter uitvoering van artikel B.12, derde lid)

2. Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar van 55 jaar of ouder geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van continudiensten in de nachturen.

## **Paragraaf 2 Vakantieverlof**

### **Artikel D.5 Aanspraak op vakantieverlof**

1. De ambtenaar heeft per kalenderjaar aanspraak op 180 uren vakantieverlof met behoud van de volle bezoldiging, zijnde 144 uren basisvakantieverlof en 36 uren aanvullend vakantieverlof.

Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt de aanspraak op zowel het basisvakantieverlof als het aanvullend vakantieverlof bepaald evenredig aan het deeltijdpercentage.

2. Bij aanvang of einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de aanspraak op het basisvakantieverlof en op het aanvullend vakantieverlof vastgesteld naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat jaar.

3. Indien de arbeidsduur van de ambtenaar wordt gewijzigd wordt de aanspraak op basisvakantieverlof en aanvullend vakantieverlof over het eventueel resterende deel van het kalenderjaar opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de nieuwe arbeidsduur.

### **Artikel D.6 Vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof**

1. Over kalendermaanden gedurende welke de ambtenaar in afwijking van de voor hem geldende werktijdregeling geen arbeid, onderscheidenlijk gedeeltelijk arbeid verricht, heeft hij geen aanspraak op basisvakantieverlof en aanvullend vakantieverlof, onderscheidenlijk aanspraak op basisvakantieverlof en aanvullend vakantieverlof naar evenredigheid van het gedeelte van de werktijd waarop de arbeid volgens de werktijdregeling is verricht.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid wordt verricht wegens:

- a. genoten vakantieverlof;
- b. zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel D.11;
- c. buitengewoon verlof van korte duur op grond van de artikelen D.12 en D.13 en op grond van de Wet op de ondernemingsraden.

3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de ambtenaar over de uren waarop hij met recht op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte geen arbeid heeft verricht, aanspraak op

- a. basisvakantieverlof overeenkomstig het bepaalde in artikel D.5;
- b. aanvullend vakantieverlof overeenkomstig het bepaalde in artikel D.5, voor zover het de eerste 26 weken van verhindering wegens ziekte om arbeid te verrichten betreffen, waarbij werkhervatting van 4 weken of minder geen nieuwe periode van 26 weken inluit.

4. De aanspraak op basisvakantieverlof vervalt 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen.

5. De aanspraak op basisvakantieverlof dat niet ingevolge het vierde lid vervalt en de aanspraak op aanvullend vakantieverlof vervallen na afloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

### **Artikel D.7 Opnemen van het vakantieverlof**

1. De ambtenaar kan het vakantieverlof waarop hij aanspraak heeft opnemen, tenzij hem daarvoor om redenen van dienstbelang geen toestemming is verleend. De ambtenaar meldt het voornemen om vakantieverlof op te nemen tijdig.

2. De ambtenaar neemt het vakantieverlof als regel op in het kalenderjaar waarop het betrekking heeft en als regel zodanig dat hij in ieder geval 2 weken aaneengesloten vrij van dienst is. Niet opgenomen vakantieverlof wordt in het volgende kalenderjaar opgenomen.

3. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld per kalenderjaar in ieder geval het voor dat jaar geldende basisvakantieverlof op te nemen.

4. De ambtenaar wordt, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, in de gelegenheid gesteld vakantieverlof op te nemen op officiële feestdagen die samenhangen met zijn geloof en/of culturele achtergrond, anders dan de dagen genoemd in artikel D.1, derde lid, bij het huwelijk en geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, bij verhuizing en bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde en vierde graad van de ambtenaar of diens partner.

5. Wanneer zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken kan de aan de ambtenaar verleende toestemming om vakantieverlof op te nemen, worden ingetrokken, zowel vóór als tijdens het vakantieverlof. Indien de ambtenaar ten gevolge van het intrekken van de toestemming om vakantieverlof op te nemen geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.

#### Artikel D.8 Vakantieverlof en ziekte

1. De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen.

2. Voor de ambtenaar die wegens ziekte gedeeltelijk geen arbeid verricht worden bij het opnemen van basisvakantieverlof de uren voor de gehele arbeidsduur in mindering gebracht op het basisvakantieverlof.

3. Indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, indien aan hem geen toestemming zou zijn verleend om vakantieverlof op te nemen, wegens ziekte op uren van het vakantieverlof verhinderd zou zijn geweest zijn arbeid te verrichten, worden die uren als niet opgenomen vakantieverlof aangemerkt.

#### Artikel D.9 Vakantieverlof en einde dienstverband

1. Voor ieder uur vakantieverlof dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen op de dag dat het dienstverband eindigt wordt hem een vergoeding toegekend.

2. De vergoeding, bedoeld in het eerste lid, is voor ieder van die uren vakantieverlof gelijk aan het salaris per uur van de ambtenaar.

3. Indien het dienstverband eindigt door overlijden van de ambtenaar wordt de in het eerste lid bedoelde vergoeding toegekend aan de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel B.15, vierde lid.

4. Indien op de dag dat het dienstverband eindigt blijkt dat de ambtenaar, anders dan door toedoen van de provincie, teveel vakantieverlof heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantieverlof een bedrag verschuldigd ten bedrage van het salaris per uur.

#### Artikel D.10 Levensloop

Gedeputeerde staten stellen met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken een levensloopregeling vast die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

### Paragraaf 3 Buitengewoon verlof

#### Artikel D.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke ambtenaar heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de provincie overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken, vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan 6 weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke ambtenaar op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
5. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de vrouwelijke ambtenaar haar aanspraak op bezoldiging. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop zij gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft of gehad zou hebben als zij tijdig een aanvraag voor die uitkering zou hebben gedaan.

#### Artikel D.12 Buitengewoon verlof

1. De ambtenaar heeft, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, recht op verlof van korte duur met behoud van bezoldiging bij huwelijk en geregistreerd partnerschap van de ambtenaar voor 1 dag.
2. De ambtenaar behoudt het recht op bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij ten gevolge van een calamiteit verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten. Desgevraagd dient de ambtenaar aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
3. De ambtenaar aan wie op grond van artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onderdeel d, van die wet, verlof is verleend behoudt over die verlofperiode zijn aanspraak op bezoldiging. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop hij gedurende de verlofperiode recht heeft of gehad zou hebben als tijdig een aanvraag voor die uitkering zou zijn gedaan.
4. De ambtenaar aan wie op grond van artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg kortdurend zorgverlof is verleend, behoudt over die verlofperiode zijn aanspraak op bezoldiging.
5. Het kort betaald verzuimverlof op grond van artikel 4:1, eerste lid, juncto tweede lid, onderdeel b, van de Wet arbeid en zorg duurt bij het overlijden van
  - a. de partner en bloed- en aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
  - b. overige bloed- en aanverwanten in de rechte lijn, bloed- en aanverwanten in de tweede graad van de zijlijn en huisgenoten, niet zijnde de partner of genoemde bloed- en aanverwanten: maximaal twee dagen, of, indien de ambtenaar is belast met de lijkbezorging, maximaal vier dagen.

### Artikel D.13 Buitengewoon verlof voor activiteiten van vakorganisaties

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten worden per kalenderjaar ten hoogste 108 uren buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van de in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel en van centrale organisaties en internationale ambtenarenorganisaties, waarbij deze vakorganisaties zijn aangesloten, mits de ambtenaar hieraan deelneemt:

- a. voor zover het betreft vergaderingen van vakorganisaties van overheidspersoneel, als bestuurslid van die vakorganisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
- b. voor zover het betreft vergaderingen van centrale organisaties, waarbij de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn aangesloten, als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel;
- c. voor zover het betreft vergaderingen van een internationale ambtenarenorganisatie, waarbij de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn aangesloten, als bestuurslid van deze internationale ambtenarenorganisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel.

2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt per kalenderjaar tot ten hoogste 187,2 uren buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend aan de ambtenaar die door een van de in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn vakorganisatie dan wel binnen het provinciaal apparaat. De door de ambtenaar te verrichten activiteiten dienen de doelstellingen van zijn vakorganisatie van overheidspersoneel te ondersteunen.

3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend aan de ambtenaar voor het - op uitnodiging van een in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisatie van overheidspersoneel - als cursist deelnemen aan een cursus, met dien verstande dat dit verlof ten hoogste 50,4 uren per 2 kalenderjaren bedraagt.

4. Het verlof, verleend op grond van het eerste, tweede en derde lid, bedraagt tezamen ten hoogste 216 uren per kalenderjaar, met dien verstande dat ten hoogste 288 uren verlof per kalenderjaar worden verleend aan een lid van het hoofdbestuur van een in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisatie van overheidspersoneel of van een centrale organisatie waarbij die vakorganisatie is aangesloten.

5. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt het verlof, bedoeld in het tweede, derde en vierde lid, bepaald evenredig aan het deeltijdpercentage.

6. Het verlof, bedoeld in het tweede tot en met vijfde lid, wordt slechts verleend aan de ambtenaar die lid is van een in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisatie van overheidspersoneel.

7. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt buitengewoon verlof met behoud van de volle bezoldiging verleend voor deelname aan het in artikel I.1 bedoelde overleg als vertegenwoordiger van de vakorganisatie van overheidspersoneel en aan het daartoe noodzakelijke vooroverleg van de vakorganisaties van overheidspersoneel.

### Artikel D.14 Non-activiteit

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.

2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, van de Ambtenarenwet aanspraak heeft op inkomsten - niet zijnde een

onkostenvergoeding - wordt op zijn bezoldiging over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als inkomsten over de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

#### Artikel D.15 Kapstokbepaling buitengewoon verlof

Gedeputeerde staten kunnen, indien daartoe naar hun oordeel termen bestaan, de ambtenaar op zijn aanvraag buitengewoon verlof verlenen voor bepaalde of onbepaalde tijd, al dan niet met behoud van volle of gedeeltelijke bezoldiging en op door hen te bepalen wijze. Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar ook anders dan op aanvraag buitengewoon verlof van korte duur met behoud van bezoldiging verlenen als daartoe naar hun oordeel aanleiding bestaat.

#### Artikel D.16 Langdurend onbetaald verlof

1. De ambtenaar kan gedeputeerde staten verzoeken om onbetaald verlof te verlenen voor de volledige arbeidsduur of voor een deel daarvan. Het verlof wordt ten minste drie maanden tevoren aangevraagd. De aanvraag bevat in ieder geval de datum waarop het verlof ingaat, het aantal op te nemen uren verlof en de verdeling daarvan over de weken.

2. Het verlof bedraagt minimaal acht aaneengesloten weken. De maximumduur wordt in overleg tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende vastgesteld.

3. Gedeputeerde staten kennen het aangevraagde verlof toe, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten.

4. Gedeputeerde staten kunnen op verzoek van de ambtenaar besluiten dat het verlof op grond van onvoorziene omstandigheden niet wordt opgenomen of niet wordt voortgezet. Zij kunnen het verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Aan dit verzoek hoeft niet eerder gevolg gegeven te worden dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

5. Het verlof wordt bij samenloop voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof opgeschort.

6. Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij bij aanvang van dat verlof vervulde.

#### Artikel D.17 Aanspraken tijdens onbetaald verlof

1. Over de opgenomen uren van het in artikel D.16 bedoelde onbetaald verlof heeft geen opbouw van vakantieverlof, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats.

2. Gedurende de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel D.16 behoudt de ambtenaar zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

3. Met uitzondering van de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming bestaat over de uren van onbetaald verlof geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.

4. De op grond van het pensioenreglement verschuldigde pensioenpremie over de periode van onbetaald verlof komt gedurende de eerste zes maanden voor rekening van de provincie en de ambtenaar overeenkomstig de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer en daarna volledig voor rekening van de ambtenaar.

5. Het bepaalde in het eerste tot en met vierde lid is van overeenkomstige toepassing op:

- a. onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
- b. onbetaald langdurend zorgverlof als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg.

## HOOFDSTUK E GEZONDHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

### Artikel E.1 Algemene bepalingen

1. Gedeputeerde staten sluiten een overeenkomst met een Arbo-dienst.
2. Gedeputeerde staten stellen, nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, regels met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen inzake ziek- en herstelmelding daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

### Artikel E.2 Keuring bij aanstelling of functiewijziging

1. Gedeputeerde staten stellen, nadat met inachtneming van de bepalingen in en krachtens de Wet op de ondernemingsraden daarover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, een lijst vast met functies, waarvoor op grond van bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging is vereist.
2. Ten aanzien van de medische keuring, bedoeld in het eerste lid is tevens van toepassing het Protocol Aanstellingskeuringen van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst.

### Artikel E.3 Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Een ambtenaar die is belast met een functie, vermeld op de lijst, bedoeld in het eerste lid van artikel E.2, ondergaat periodiek een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

### Artikel E.4 Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar verplichten een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan:

- a. indien naar hun oordeel gegronde redenen bestaan voor twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
- b. indien zij gegronde redenen hebben om te twifelen aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, teneinde na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn en, zo ja, of de ambtenaar geschikt kan worden geacht voor de vervulling van een andere functie;
- c. indien de ambtenaar in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge de Wet publieke gezondheid een nominatieve aangifteplicht geldt;
- d. ter beantwoording van de vraag of de ambtenaar tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag verrichten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht;
- e. om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b van artikel E.9;
- f. om te beoordelen of een ambtenaar die wegens ziekte volledig ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten zijn arbeid mag hervatten.

### Artikel E.5 Medisch advies, hernieuwd onderzoek

1. De Arbo-dienst brengt naar aanleiding van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 een medisch advies uit aan gedeputeerde staten. De ambtenaar ontvangt zo spoedig mogelijk een afschrift van het medisch advies.

2. Indien de ambtenaar het niet eens is met het medisch advies kan hij schriftelijk binnen een periode van twee weken een hernieuwd onderzoek aanvragen.
3. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van de aanvraag, maar uiterlijk binnen vier weken, vindt het hernieuwd onderzoek plaats door een commissie van drie artsen.
4. De leden van de commissie worden door gedeputeerde staten aangewezen. De arts, die het medisch advies heeft uitgebracht, waarvan herziening wordt gevraagd, heeft in de commissie geen zitting.
5. Op aanvraag van de ambtenaar wordt zijn behandelend arts in de gelegenheid gesteld om, binnen een termijn van twee weken na zijn aanvraag, zijn mening schriftelijk aan de commissie kenbaar te maken.
6. De commissie deelt haar oordeel schriftelijk mee aan de ambtenaar, gedeputeerde staten en de behandelend arts, bedoeld in het vijfde lid.
7. De kosten van een hernieuwd onderzoek komen voor rekening van de provincie. De ambtenaar krijgt zijn reis- en verblijfkosten vergoed volgens de geldende provinciale regeling.
8. Het bepaalde in het tweede tot en met zevende lid is niet van toepassing indien de ambtenaar het UWV kan verzoeken ter zake een oordeel te geven als bedoeld in artikel 32, eerste lid en derde lid, onderdelen a en b van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

#### Artikel E.6 Buitendienststelling

1. Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar op advies van de Arbo-dienst buiten dienst stellen, indien na een onderzoek als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 blijkt, dat de ambtenaar lichamelijk of geestelijk in een zodanige toestand verkeert, dat hij zijn eigen belangen, de belangen van de dienst of van derden die bij het verrichten van de arbeid zijn betrokken, schaadt door zijn arbeid te blijven verrichten.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid buiten dienst wordt gesteld, wordt geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van arbeid, in welk geval het bepaalde in en krachtens de artikelen E.7, E.8 en E.9 van toepassing is.

#### Artikel E.7 Re-integratie van zieke ambtenaren

1. Gedeputeerde staten bevorderen ten aanzien van de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid binnen de provinciale organisatie. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de provinciale organisatie geen andere passende arbeid voorhanden is, bevorderen gedeputeerde staten gedurende het tijdvak waarin de ambtenaar jegens de provincie recht op bezoldiging heeft op grond van de vierde afdeling van de Ziektewet, artikel 71a, negende lid, van de WAO of artikel 25, negende lid, van de WIA de inschakeling van de ambtenaar in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.
2. Uit hoofde van de uitoefening van de in het eerste lid bedoelde taak treffen gedeputeerde staten zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen en verstrekken zij zo tijdig mogelijk aanwijzingen als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Uit hoofde van de uitoefening van de in het eerste lid bedoelde taak stellen gedeputeerde staten in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel



71a, tweede lid, van de WAO dan wel artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

4. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:

a. gevolg te geven aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in het eerste lid;

b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in het derde lid;

c. passende arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen;

d. de eigen arbeid te verrichten onder andere voorwaarden die in verband met de arbeidsongeschiktheid noodzakelijk zijn.

#### Artikel E.8 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Gedeputeerde staten stellen algemeen verbindende voorschriften vast met betrekking tot de aanspraken van de ambtenaar en de gewezen ambtenaar bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, de daarbij in acht te nemen verplichtingen en de sancties bij het niet nakomen van die verplichtingen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

#### Artikel E.9 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar kan ontslag worden verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, indien:

a. er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een ononderbroken periode van twee jaar;

b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel a genoemde termijn van twee jaar is te verwachten en

c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de organisatie van de provincie andere passende arbeid aan te bieden, dan wel indien de ambtenaar geweigerd heeft andere passende arbeid te aanvaarden.

2. Bij het bepalen van het tijdvak van twee jaar als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt niet in aanmerking genomen afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.

3. Voor het bepalen van het in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van twee jaar worden tijdvakken van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte samengeteld:

a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen; of

b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof; of

c. indien een in onderdeel b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid die in totaal minder dan vier weken bedraagt.

4. De termijn van twee jaar, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt verlengd met de duur van:

a. de vertraging indien de aangifte, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- b. de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op loon of bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO; en
- c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA dan wel artikel 71a, negende lid, van de WAO, heeft vastgesteld.

5. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b, betrekken gedeputeerde staten de uitslag van de claimbeoordeling op grond van de WIA en een eventueel door gedeputeerde staten of de ambtenaar aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.

6. De ambtenaar die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor meer dan 65% arbeidsgeschikt is verklaard wordt na afloop van de in het eerste lid bedoelde termijn geen ontslag verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Ontslag als bedoeld in de eerste volzin, kan niet eerder worden verleend dan na één jaar na de in het eerste lid, onderdeel a, genoemde periode van twee jaar.

7. De ambtenaar die door het UWV arbeidsgeschikt is verklaard voor minder dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld en die bij de provincie zijn arbeid blijft of andere passende arbeid gaat verrichten voor minder uren kan ontslag op grond van dit artikel slechts worden verleend voor het aantal uren dat het verschil vormt tussen de oude en de nieuwe arbeidsduur.

#### Artikel E.10 Infectieziekten

1. Een ambtenaar, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen tenzij de Arbo-dienst daartoe toestemming heeft verleend.

2. De ambtenaar, die verkeert in de in het eerste lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste mededeling te doen aan de Arbo-dienst. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege de Arbo-dienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

3. De ambtenaar geniet over de tijd gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige bezoldiging.

#### Artikel E.11 Collectieve overeenkomst zorgverzekering

1. Gedeputeerde staten sluiten met een of meer zorgverzekeraars ten behoeve van de ambtenaar en zijn gezinsleden een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

2. De in het eerste lid bedoelde overeenkomst regelt in ieder geval het geldelijk voordeel voor de op grond van de Zorgverzekeringswet verplichte zorgverzekering en voor de aanvullende zorgverzekering.

3. De in het eerste lid bedoelde overeenkomst kan mede betrekking hebben op de gewezen ambtenaar aan wie ontslag uit provinciale dienst is verleend met recht

- a. op een wettelijke uitkering wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid; of
- b. op ouderdomspensioen ten laste van het ABP dan wel op een FPU-uitkering;

en op de gezinsleden van de onder a en b bedoelde gewezen ambtenaar.

#### Artikel E.12 Tegemoetkoming in de ziektekosten

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een maandelijkse tegemoetkoming in de ziektekosten. De tegemoetkoming bedraagt voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt

- die lager is dan salarisschaal 7: € 24,18 per maand (bedrag per 1-6-2011);
- die gelijk is aan of hoger dan salarisschaal 7: € 15,55 per maand (bedrag per 1-6-2011).

2. Indien het salaris van het provinciepersoneel een algemene wijziging ondergaat worden de bedragen van de tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, tweede volzin, overeenkomstig gewijzigd.

Artikel E.13 (vervallen per 1-1-2009)

Artikel E.14 Ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte

1. Ingeval van dienstongevallen of beroepsziekten worden de ambtenaar vergoed te zijnen laste blijvende, naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

2. Voor vergoeding komen, tenzij gedeputeerde staten in bijzondere gevallen anders bepalen, niet in aanmerking, de kosten die ten laste van de ambtenaar blijven vanwege de aanvaarding van een eigen risico in de op grond van de Zorgverzekeringswet verplichte zorgverzekering.

Artikel E.15 Borstvoeding

Aan de vrouwelijke ambtenaar die een borstkind heeft wordt de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Artikel E.16 Ontslag wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA

1. Aan de ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten kan ontslag worden verleend indien hij zonder deugdelijke grond weigert of nalaat:

- gevolg te geven aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA dan wel artikel 71a, tweede lid, van de WAO;
- passende arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen.

2. Alvorens een besluit tot ontslag op grond van het eerste lid te nemen wordt het UWV verzocht een oordeel te geven als bedoeld in artikel 32, derde lid, onderdelen a en b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

3. Aan de ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten kan na afloop van de in artikel E.9, eerste lid, bedoelde termijn ontslag worden verleend indien hij zonder deugdelijke grond heeft geweigerd of nagelaten een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

## HOOFDSTUK F OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN

### Artikel F.1 Integriteit

1. De ambtenaar is verplicht aan gedeputeerde staten opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken. De gedane opgaven worden door gedeputeerde staten geregistreerd. Van iedere ambtenaar afzonderlijk die een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan salarisschaal 13 worden de ingevolge de eerste volzin gemelde nevenwerkzaamheden openbaar gemaakt, met vermelding van eventueel door gedeputeerde staten aan het verrichten van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen.

2. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

3. De ambtenaar die in opdracht van gedeputeerde staten nevenwerkzaamheden verricht die verband houden met de vervulling van zijn functie, is verplicht de voor die werkzaamheden anders dan uit de provinciale kas ontvangen vergoeding in de provinciale kas te storten, tenzij gedeputeerde staten uitdrukkelijk anders hebben bepaald.

4. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar hetgeen voor hem is bepaald omtrent aannemingen of leveringen ten behoeve van anderen.

5. Het is de ambtenaar verboden in verband met zijn functie enige bevoordeling te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk verboden.

6. Het is de ambtenaar verboden ten eigen bate of ten bate van derden:

- diensten te laten verrichten door personen in dienst van de provincie;
- aan de provincie toebehorende eigendommen te gebruiken;
- gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn functie ter kennis is gekomen; tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verleend.

7. De ambtenaar is verplicht bij zijn aanstelling de eed of belofte af te leggen. Gedeputeerde staten stellen het formulier van de eed en belofte vast. Indien de ambtenaar daartoe aan zijn godsdienstige gezindheid de plicht ontleent, kan hij de eed afleggen op een wijze die in overeenstemming is met zijn godsdienstige gezindheid.

8. Gedeputeerde staten wijzen de ambtenaren aan die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie is verboden. De aangewezen ambtenaar meldt gedeputeerde staten financiële belangen, alsmede het bezit van en transacties met effecten die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken. Gedeputeerde staten voeren een registratie van op grond van de tweede volzin gedane meldingen. De ambtenaar verstrekt nadere informatie of bescheiden met betrekking tot de financiële belangen of het bezit van of de transacties met effecten, indien daarvoor naar het oordeel van gedeputeerde staten aanleiding bestaat op grond van de melding of na de melding gebleken feiten of omstandigheden.

9. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of effectentransacties te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of het goed functioneren van de openbare dienst, voor zover dit in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

10. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, nadere regels stellen ter uitvoering van het bepaalde in het eerste tot en met negende lid.

11. Gedeputeerde staten stellen met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken een procedure vast voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de provinciale organisatie en de bescherming van de ambtenaar tijdens en na het volgen van die procedure.

#### Artikel F.2 Dienstkleding en onderscheidingstekens

De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens te dragen en zich te houden aan de ter zake vastgestelde voorschriften.

#### Artikel F.3 Schadevergoeding

1. De ambtenaar die bij de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden schade toebrengt aan de provincie of aan een derde jegens wie de provincie tot vergoeding van schade gehouden is, is hiervoor niet jegens de provincie aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de hem opgedragen werkzaamheden, anders voortvloeien dan in de eerste volzin is bepaald.

2. Gedeputeerde staten kunnen naar billijkheid de ambtenaar schade vergoeden aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden.

3. Aan de ambtenaar kan naar billijkheid schade worden vergoed aan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij lijdt ten gevolge van de uitoefening van de hem opgedragen werkzaamheden, tenzij

- de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de ambtenaar; of
- de ambtenaar dienstreizen met bedoeld motorrijtuig maakt over een totale afstand van 10.000 of meer kilometers gemiddeld per jaar en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer; of
- hem geen toestemming is verleend voor het gebruik van bedoeld motorrijtuig.

#### Artikel F.4 Kostenvergoedingen

1. Gedeputeerde staten stellen regels inzake vergoeding van reis- en verblijfkosten wegens dienstreizen met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

2. Gedeputeerde staten stellen regels inzake vergoeding van verhuiskosten en pensionkosten met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

3. Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, regels vaststellen inzake vergoeding van kosten voor dienstkleding en onderscheidingstekens.

4. Aan de ambtenaar die in verband met zijn functievervulling andere dan in het eerste, tweede en derde lid bedoelde kosten heeft moeten maken, kan vergoeding in die kosten worden verleend met inachtneming van door gedeputeerde staten te stellen regels waarover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

#### P.M. Voorzieningen woon/werk

#### Artikel F.5 Woonplaats

De ambtenaar kan worden verplicht te gaan of te blijven wonen nabij de plaats van tewerkstelling, indien dit naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van de functie.

#### Artikel F.6 Dienstwoning

1. Indien dit voor de goede vervulling van de functie nodig is kan de ambtenaar worden verplicht te gaan wonen in de dienstwoning die hem is aangewezen. De ambtenaar dient zich te gedragen naar de voorschriften die ter zake van de bewoning en het gebruik zijn gesteld.

2. Hij draagt de onderhoudskosten van de dienstwoning die volgens de wet en het plaatselijk gebruik normaal voor rekening van de huurder zijn, tenzij met hem andere afspraken zijn gemaakt.

3. Opzegging van de dienstwoning geschiedt ten minste drie maanden tevoren. Gedeputeerde staten kunnen in bijzondere gevallen hiervan afwijken.

#### Artikel F.7 Jaargesprekken (planning, voortgang, evaluatie en beoordeling)

Met de ambtenaar wordt periodiek een planningsgesprek, een voortgangsgesprek en een evaluatie en beoordelingsgesprek gehouden. Gedeputeerde staten stellen daartoe algemeen verbindende voorschriften vast met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.

#### Artikel F.8 Aanzuivering tekorten

De rekenplichtige ambtenaar is verplicht een tekort geheel of gedeeltelijk aan te zuiveren, indien hem ter zake van dat tekort een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

#### Artikel F.9 Verplichte opleiding

De ambtenaar is verplicht de opleidingen te volgen die gedeputeerde staten voor hem noodzakelijk achten in het belang van de dienst. De kosten die zijn verbonden aan het volgen van de in de eerste volzin bedoelde opleidingen komen ten laste van de provincie. Voor het bijwonen van de lessen en het deelnemen aan (deel)examens en tentamens in werktijd wordt de ambtenaar verlof met behoud van bezoldiging verleend. Gedeputeerde staten regelen de faciliteiten ingeval de lessen buiten de werktijd plaatsvinden.

#### Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling

1. Ten minste een keer per drie jaren maken de leidinggevende en de ambtenaar in het planningsgesprek, bedoeld in artikel F.7, afspraken over de loopbaanontwikkeling, de daartoe benodigde competenties en de in dat kader te volgen opleidingen en te ondernemen andere activiteiten. De afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

2. De afspraken in het persoonlijk ontwikkelingsplan moeten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire en andere voorwaarden van het provinciaal opleidingsbeleid en het op basis daarvan voor het betrokken provinciaal personeel vastgestelde algemene opleidingsplan.

3. Gedeputeerde staten vergoeden de kosten van de opleiding en andere activiteiten die de ambtenaar maakt ter uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan.

4. In het persoonlijk ontwikkelingsplan leggen de leidinggevende en de ambtenaar afspraken vast over de voorzieningen, daaronder begrepen de eventuele toekenning van verlof, die de ambtenaar in staat moeten stellen uitvoering te geven aan het ontwikkelingsplan.

5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan leggen de leidinggevende en de ambtenaar ook afspraken vast met betrekking tot in ieder geval een of meer van de volgende onderwerpen:

- a. de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
- b. de studieperiode;
- c. de minimaal te behalen resultaten en de te maken voortgang;
- d. de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie, onderscheidenlijk bij het verlaten van de provinciale dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- e. andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van het ontwikkelingsplan.

#### Artikel F.11 Bescherming

Gedeputeerde staten dragen er zorg voor dat de ambtenaar die activiteiten vervult waarvoor hij op grond van het bepaalde in artikel D.13 als lid van één van de vakorganisaties van overheidspersoneel buitengewoon verlof kan genieten, niet wegens zijn lidmaatschap van of activiteiten voor die vakorganisaties wordt benadeeld in zijn positie in de provinciale organisatie.

#### Artikel F.12 Spaarloonregeling

Gedeputeerde staten kunnen een spaarloonregeling vaststellen nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.

Artikel F.13 vervallen.

#### Artikel F.14 Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Gedeputeerde staten stellen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken, algemeen verbindende voorschriften vast waarin de ambtenaar individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket worden geboden.

## HOOFDSTUK G ORDE- EN STRAFMAATREGELEN

### Artikel G.1 Maatregelen van orde

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in dienstlokalen, dienstgebouwen of op het werk zijn vastgesteld.
2. Aan de ambtenaar kan de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk, dan wel het verblijf aldaar, worden ontzegd.

### Artikel G.2 Schorsing

1. De ambtenaar kan voor bepaalde tijd worden geschorst, indien:
  - a. een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen hem wordt ingesteld;
  - b. hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven, dan wel hem die straf is opgelegd;
  - c. tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd of
  - d. het belang van de dienst dit verlangt.
2. Behoudens bij schorsing op grond van het eerste lid, onderdeel d, kan tijdens de schorsing de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden.
3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan aan de ambtenaar worden uitbetaald.

### Artikel G.3 Plichtsverzuim

1. De ambtenaar, die de hem opgelegde verplichting niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan om die reden disciplinair gestraft worden.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

### Artikel G.4 Disciplinaire straffen

1. De disciplinaire straffen die kunnen worden opgelegd zijn
  - a. schriftelijke berisping;
  - b. vermindering van het vakantieverlof met ten hoogste het voor het betreffende kalenderjaar geldende aantal uren aanvullend vakantieverlof;
  - c. geldboete tot ten hoogste 10% van twaalf maal het bedrag van zijn salaris;
  - d. benoeming in een andere functie;
  - e. ontslag.
2. Bij het opleggen van de straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de ambtenaar zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim, als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan daarbij eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.

### Artikel G.5 Tenuitvoerlegging

Het besluit tot strafoplegging wordt onmiddellijk ten uitvoer gelegd, tenzij anders is bepaald.



## HOOFDSTUK H DIENSTVERBAND OP ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel H.1 Definities

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de in dit hoofdstuk aangehaalde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek wordt verstaan onder:

- a. werknemer: degene die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht door gedeputeerde staten in dienst van de provincie is genomen;
- b. oproepkracht: de werknemer die in dienst is genomen voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard of omvang wisselend karakter.

2. Namens de provincie treden gedeputeerde staten op als werkgever voor de toepassing van dit hoofdstuk en de in dit hoofdstuk aangehaalde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

### Artikel H.2 Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst

Indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan slechts plaatsvinden:

- a. voor tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte;
- b. indien betrokkene blijkens de bewoordingen van de arbeidsovereenkomst hoofdzakelijk in dienst is genomen ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
- c. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen die behoren tot een of meer bepaalde groepen van werklozen;
- d. voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard of omvang wisselend karakter.

### Artikel H.3 Vaststelling arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

### Artikel H.4 Duur arbeidsovereenkomst

1. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel a, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste 6 maanden.

2. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel b, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de tijd die noodzakelijk is voor de in dat onderdeel bedoelde wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.

3. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel c, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de tijd dat de in dat onderdeel bedoelde regeling op de werknemer van toepassing is.

### Artikel H.5 Loon

1. De werkgever bepaalt volgens welke van de hierna genoemde regelingen de loonbetaling zal plaatshebben:

- a. volgens de regelingen voor de ambtenaren;
- b. volgens de loonregeling voor de groep waarvan de werknemer deel uitmaakt, die de werkgever heeft vastgesteld nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheids personeel heeft plaatsgevonden; of
- c. op een bedrag, voor elk geval of voor elke te verrichten dienst afzonderlijk vast te stellen.

2. Het bepaalde in en krachtens hoofdstuk C is voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing, voor zover met toepassing van het eerste lid, onderdelen b en c, niet anders is bepaald.

#### Artikel H.6 Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek

De bepalingen van Boek 7, Titel 10, afdelingen 1 tot en met 9, van het Burgerlijk Wetboek zijn, voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

#### Artikel H.7 Toepasselijkheid bepalingen in en krachtens deze regeling

1. In aanvulling op artikel H.6 is het bepaalde ten aanzien van ambtenaren in en krachtens de artikelen A.4, A.6, B.3, B.6, derde tot en met zesde lid, B.7, B.15, tweede, derde en vierde lid, hoofdstuk D, de artikelen E.1 tot en met E.8, E.10 tot en met E.13 en E.15, alsmede de hoofdstukken F - met uitzondering van artikel F.3, eerste en tweede lid - en G voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.

2. Ten aanzien van de werknemer die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement is het bepaalde in en krachtens de artikelen B.12, derde lid, B.14 en E.9 voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.

#### Artikel H.8 Einde arbeidsovereenkomst bij verlies verblijfstitel vreemdelingen

De arbeidsovereenkomst van de werknemer die geen Nederlander is kan te allen tijde zonder opzeggingstermijn worden beëindigd indien hij niet langer in Nederland rechtmatig verblijf heeft als bedoeld in artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000 of de provincie voor hem niet langer beschikt over een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen, tenzij die tewerkstellingsvergunning krachtens laatstgenoemde wet niet is vereist.

#### Artikel H.9 Oproepkrachten

1. De werkgever is verplicht, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden.

2. De oproepkracht is in beginsel verplicht de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten.

3. Een oproep tot arbeid kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd tot uiterlijk twaalf uur vóór de aanvang van de feitelijke werkzaamheden. In geval van niet tijdige afzegging door de werkgever bestaat aanspraak op loon als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld.

#### Artikel H.10 Doorwerking wijzigingen

Een wijziging van het bepaalde bij of krachtens deze regeling geldt, voor zover het tegendeel niet is bepaald, ook voor de werknemer die bij het in werking treden van die wijziging al op arbeidsovereenkomst in dienst van de provincie is.

## HOOFDSTUK I OVERLEG

### Artikel I.1 Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel

1. Met vakorganisaties van overheidspersoneel wordt overleg gevoerd over de onderwerpen die zijn genoemd in artikel I.2.
2. Het overleg, bedoeld in het eerste lid, wordt gevoerd tussen een door gedeputeerde staten aangewezen delegatie en vertegenwoordigers van:
  - a. ABVAKABO FNV;
  - b. CNV Publieke Zaak en
  - c. andere vakorganisaties van overheidspersoneel, indien gedeputeerde staten hen, onder meer gelet op het aantal ambtenaren dat zij in de provincie vertegenwoordigen, als representatief voor de provincie hebben aangemerkt.

### Artikel I.2 Onderwerpen van overleg

1. Overleg vindt plaats over:
  - a. de regeling van de rechtstoestand van de ambtenaar waar dat overleg in de onderscheiden hoofdstukken is voorgeschreven en overigens, als het overleg daarover niet is voorbehouden aan het SPA, indien en voor zover dat in het SPA is overeengekomen;
  - b. de vaststelling van regels omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties als bedoeld in artikel B.8, daaronder begrepen de vaststelling van sociale beleidskaders;
  - c. werkgelegenheid, voor zover daarover geen overleg plaatsvindt in het SPA;
  - d. de nadere uitwerking van in het SPA gemaakte afspraken, indien dat in het SPA is overeengekomen.
2. In geval van een reorganisatie waarbij de positie van minder dan 10 personen is betrokken kan overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel achterwege blijven.
3. Ten minste eenmaal per jaar vindt overleg plaats over de algemene gang van zaken in de provincie welke van belang is voor de ambtenaren.

### Artikel I.3 Wijze van overleg

1. Het overleg wordt voorgezeten door de portefeuillehouder voor personeelsaangelegenheden uit het midden van gedeputeerde staten. Hij wordt ondersteund door een door hem aan te wijzen secretaris.
2. De door gedeputeerde staten aangewezen delegatie en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties van overheidspersoneel kunnen zich in het overleg laten bijstaan door deskundigen.
3. Het overleg vindt plaats indien de door gedeputeerde staten aangewezen delegatie dan wel één of meer van de in artikel I.1, tweede lid, bedoelde vakorganisaties van overheidspersoneel dat noodzakelijk achten.
4. De uitnodiging voor het overleg gaat uit van de secretaris. Deze stelt de vakorganisaties van overheidspersoneel tevoren in de gelegenheid om hun wensen met betrekking tot de te bespreken onderwerpen kenbaar te maken.
5. Gedeputeerde staten kunnen met de vakorganisaties van overheidspersoneel nadere afspraken maken over de wijze van overleg.

### Artikel I.4 Overeenstemmingvereiste

1. Indien het overleg betrekking heeft op de invoering, wijziging of intrekking van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele ambtenaren moet hierover

overeenstemming worden bereikt met een meerderheid van de in dat overleg vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel. Elk van de vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel brengt daarbij zoveel stemmen uit als deze leden heeft in de provincie, met dien verstande dat het aantal stemmen van één vakorganisatie van overheidspersoneel nooit meer kan zijn dan het aantal stemmen van de overige vakorganisatie(s) van overheidspersoneel tezamen.

2. Indien overeenstemming is bereikt met niet de meerderheid van de vakorganisaties van overheidspersoneel worden de voorstellen alleen doorgevoerd als de voorzitter van het overleg heeft geconstateerd dat hiervoor voldoende draagvlak is. Een zodanig draagvlak is in elk geval niet aanwezig als het aantal uitgebrachte stemmen van de vakorganisatie(s) waarmee overeenstemming is bereikt, minder is dan de helft van het totaal aantal uitgebrachte stemmen.

3. Indien en zolang de in het eerste lid bedoelde overeenstemming niet wordt bereikt blijft de invoering, wijziging of intrekking van de daar bedoelde regelingen achterwege. In dat geval worden ad hoc nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop verder zal worden gehandeld.

#### Artikel 1.5 Advies en arbitrage bij geschillen

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

- a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het provinciebestuur en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties van overheidspersoneel, genoemd in artikel 1.1, tweede lid;
- b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie, ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

2. Dit artikel is van toepassing op geschillen inzake de aangelegenheden, bedoeld in artikel 1.4, eerste lid.

3. Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijf hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

4. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in het derde lid, schrijft de voorzitter een overlegvergadering met de vakorganisaties van overheidspersoneel uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven. Tenzij de deelnemers aan het overleg besluiten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil zijn en of een oplossing van het geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.

5. Tot het inwinnen van advies zijn – ieder voor zich – de vertegenwoordiging van het provinciebestuur en een meerderheid van de in het overleg vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel bevoegd. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen alle deelnemers aan het overleg.

6. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in het vierde lid, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering, bedoeld in het vierde lid, geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil zijn, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp

en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

7. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in het vierde lid, wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitrage- commissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:

- b. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
- a. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil

8. Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

9. De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

## HOOFDSTUK J SLOTBEPALING

### *Artikel J.1 Citeertitel*

Deze regeling wordt aangehaald als Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies of CAP.

Aldus vastgesteld door Provinciale Staten van Noord-Holland bij besluit van 18 september 2000, afgekondigd in Provinciaal Blad 2000-60, uitgegeven op 18 oktober 2000;

- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 21 december 2000, nr. 2000-48618, afgekondigd in Provinciaal Blad 2001-4, uitgegeven op 5 februari 2001;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 17 oktober 2002, nr. 2002-36056 (aanwijzing 5 mei als roostervrije dag), afgekondigd in Provinciaal Blad 2002-63, uitgegeven op 13 december 2002;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 5 november 2002, nr. 2002-29524 (aanpassing aan de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en de Wet verbetering poortwachter), afgekondigd in Provinciaal Blad 2002-64, uitgegeven op 13 december 2002;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 5 november 2002, nr. 34550 (invoering 1%-regeling in artikel E.12), afgekondigd in Provinciaal Blad 2002-62, uitgegeven op 13 december 2002;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 26 juni 2003, nr. 2003-24133 (verwerking CAO provincies 2002-2003), afgekondigd in Provinciaal Blad 2003-34, uitgegeven op 15 juli 2003;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 12 februari 2004, nr. 2004-1979 (omvorming IPO tot vereniging), afgekondigd in Provinciaal Blad 2004-14, uitgegeven op 31 maart 2004;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 19 februari 2004, nr. 2004-6382 (invoering IKAP), gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 31 maart 2004, nr. 2004-14491 (invoering Wet dualisering), afgekondigd in Provinciaal Blad 2004-18, uitgegeven op 10 mei 2004;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 16 november 2004, nr. 2004-50399 (invoering bezoldigingsregeling provincies), afgekondigd in provinciaal Blad 2004-64, uitgegeven op 22 december 2004;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 23 november 2004, nr. 2004-36158 (Wijziging artikel F.14, B.3 en F.8), afgekondigd in Provinciaal Blad 2004-66, uitgegeven op 22 december 2004;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 5 januari 2005, nr. 2005-57273 (opheffing IZR), afgekondigd in Provinciaal Blad 2005-9, uitgegeven op 21 februari 2005;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 5 januari 2005, nr. 2005-59508 (vaststelling Tijdelijke kinderopvangregeling provincies), afgekondigd in Provinciaal Blad 2005-8, uitgegeven op 21 februari 2005;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 2 augustus 2005, nr. 2005-19090 (wijziging zwangerschaps- en bevallingsverlof en doorbetaling bezoldiging bij ziekte en arbeidsongeschiktheid), afgekondigd in Provinciaal Blad 2005-80, uitgegeven op 10 oktober 2005;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 30 augustus 2007, nr. 2007-48895 (invoegen artikel F.10, Opleiding en ontwikkeling), afgekondigd in Provinciaal Blad 2007-56, uitgegeven op 24 september 2007;
- gewijzigd bij besluit van 3 maart 2008, nr. 2008-5123 (verwerking gevolgen CAO 2007-2009), afgekondigd in Provinciaal Blad 2008-27, uitgegeven op 21-03-2008;
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 21 juli 2010, nr. 2010-41654 (verwerking gevolgen CAO 2009-2011), afgekondigd in Provinciaal Blad 2010-104, uitgegeven op 2 september 2010;

- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 4 februari 2011, nr. 2011-3923, (technische aanpassingen diverse rechtspositionele regelingen, afgekondigd in Provinciaal Blad 2011-14, uitgegeven op 16 februari 2011);
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 4 februari 2011, nr. 2011-4975 (vervanging driepuntsschaal voor beoordelen en belonen door vijfpuntsschaal), afgekondigd in Provinciaal Blad 2011-15, uitgegeven op 16 februari 2011);
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 8 februari 2012, nr. 2012-3462 (wijziging artikel B.11 i.v.m. wijziging pensioengerechtigde leeftijd in de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afgekondigd in Provinciaal Blad 2012-22, uitgegeven op 20 februari 2012);
- gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 26 juli 2012, nr. 65954/66611, (wijzigingen als gevolg van de op 21 juni 2012 tot stand gekomen cao provincies 2011-2012, afgekondigd in Provinciaal Blad 2012-94, uitgegeven op 20 augustus 2012).
- Gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 7 januari 2013, nr. 123511/123962 (wijziging regeling vakantieverlof in de CAP en invoering geschillenregeling provinciaal georganiseerd overleg bij het LAAC), afgekondigd in het Provinciaal Blad 2013-24, uitgegeven op 5 maart 2013.
- Gewijzigd bij besluit van 10 juli 2013, nr. 210610/210625 (technische wijzigingen waaronder invoeging artikel A.7 elektronische berichtgeving).

## OVERGANGSRECHT

*1. Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Provinciale staten d.d. 18 september 2000 tot vaststelling van de CAP.*

### Artikel II (vervallen van rechtspositieregelingen) <sup>1</sup>

De in punt b en c van de Nota inzake regels en richtlijnen bij organisatieveranderingen genoemde regels en richtlijnen bij organisatieveranderingen, vastgesteld bij besluit van 6 december 1983 worden ingetrokken.

### Artikel III (wijziging van rechtspositieregelingen) <sup>2</sup>

Niet van toepassing.

De wijzigingen in diverse rechtspositieregelingen worden nader door gedeputeerde staten vastgesteld met gebruikmaking van de machtiging afgegeven door Provinciale Staten bij besluit van 25 mei 1999 (99-160607).

### Artikel IV juridische grondslag voor regelingen die (nog) niet vervallen <sup>3</sup>

Niet van toepassing.

Het wijzigen van de grondslag van diverse rechtspositieregelingen wordt nader door gedeputeerde staten vastgesteld met gebruikmaking van de machtiging afgegeven door Provinciale Staten bij besluit van 25 mei 1999 (99-160607).

### Artikel V Individueel overgangsrecht

1. De ambtenaar die direct voorafgaand aan de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum hetzij een aanstelling in vaste dienst van de provincie heeft hetzij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, is met ingang van de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum aangesteld voor onbepaalde tijd in dienst van de provincie als bedoeld in artikel B.2, tweede lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies. Rechten en plichten die verband houden met de aanstelling in vaste dienst, onderscheidenlijk de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd zijn vanaf de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum rechten en plichten die verband houden met de aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. De bepalingen inzake de aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd zoals die luiden vóór de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum blijven van toepassing op een aanstelling in tijdelijke dienst die op de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum niet is afgelopen. De aanstelling in tijdelijke dienst geldt voor de toepassing van artikel B.3, derde tot en met vijfde lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies vanaf de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum als een aanstelling voor bepaalde tijd.
3. Op de ambtenaar, bedoeld in artikel E.11, tweede lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden- regeling Provincies, voor wie direct voorafgaand aan de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum ten laste van de provincie een regeling geldt inzake tegemoetkoming in de kosten van een particuliere ziektekostenverzekering, is het bepaalde in artikel E.13, tweede lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies niet van toepassing.

---

<sup>1</sup> In elke provincie afzonderlijk in overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg vast te stellen

<sup>2</sup> In elke provincie afzonderlijk in overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg vast te stellen.

<sup>3</sup> In elke provincie afzonderlijk in overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg vast te stellen



4. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst die vóór de in artikel VI, eerste lid, genoemde datum is aangegaan op een andere dan de in artikel H.2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies genoemde grond of voor een langere dan de in artikel H.4 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies voorgeschreven maximale duur blijft de overeengekomen grond , onderscheidenlijk de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst gehandhaafd.
5. P.M. 1%-regeling ziektekosten.

#### Artikel VI Inwerkingtreding

1. Met uitzondering van de artikelen B.6, B.7, B.16<sup>4</sup> en D.3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies treedt dit besluit in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, op 1 oktober 2000.
2. De artikelen B.16<sup>5</sup> en D.3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies treden, na uitgifte van het provinciaal blad waarin ze zijn geplaatst, in werking op 1 januari 2001.
3. De artikelen B.6 en B.7<sup>6</sup> van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies treden, na uitgifte van het provinciaal blad waarin ze zijn geplaatst, in werking op een nader door gedeputeerde staten te bepalen datum, nadat over de datum van invoering overeenkomstig hoofdstuk I van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies overleg met de vakorganisaties van overheids personeel heeft plaatsgevonden, doch uiterlijk met ingang van 1 januari 2002. Daarbij worden in acht genomen de afspraken die daarover in bijlage 5b<sup>7</sup> van het SPA-akkoord 2000/2001 zijn gemaakt.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> thans de artikelen B.5, B.6 en B.14

<sup>5</sup> thans B.14

<sup>6</sup> thans B.5 en B.6

<sup>7</sup> Bijlage 5b van het SPA-akkoord 2000/2001 luidt als volgt:

#### Invoering algemene dienst

1. Invoering van de algemene dienst, zoals geregeld in de CAP, inclusief functiecontracten voor 3 tot 5 jaar, voor nieuw personeel.
2. Invoering nieuwe regels van algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar voor die provincies die reeds algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar voor het gehele personeel kennen.
3. In provincies die algemene dienst en/of functiecontracten voor 3 tot 5 jaar niet of niet voor het hele personeel hebben ingevoerd moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt over de datum van invoering voor zittend personeel. De uiterste datum van invoering is 1 januari 2002, onverminderd punt 5.
4. Provincies zullen een gemakkelijk toegankelijke en op de taak toegesneden bezwarencommissie instellen in het kader van de Algemene wet bestuursrecht.
5. Het invoeringsmoment van de algemene dienst is afhankelijk van overeenstemming in het Georganiseerd Overleg over een loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid en over de in artikel B,7, lid 7 van de CAP opgenomen verplichting tot het opstellen van uitvoeringsregels bij functiewisseling in het kader van de algemene dienst.

<sup>8</sup> In provincies waar al vóór 1 oktober 2000 is voldaan aan alle voorwaarden voor invoering van de algemene dienst, zoals vastgelegd in bijlage 5b van het SPA-akkoord 2000/2001, treden ook de artikelen B.6 en B.7 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies in werking op 1 oktober 2000.

4. De algemeen verbindende voorschriften, bedoeld in de artikelen B.14, derde lid<sup>9</sup>, en E.8 , onderscheidenlijk artikel B 16<sup>10</sup>. Van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, treden in werking op de in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, genoemde datum met inachtneming van de in die algemeen verbindende voorschriften opgenomen overgangs- en slotbepalingen. In die overgangs- en slotbepalingen is tevens vastgesteld dat gedeputeerde staten de datum bepalen waarop de wachtgeldregeling en de uitkeringsregeling bij werkloosheid vervallen.

Haarlem, 18 september 2000

Provinciale Staten voornoemd,

---

<sup>9</sup> Thans B.12, derde lid

<sup>10</sup> Thans B.14

*2. Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 21 december 2000 tot wijziging van de CAP*

Artikel II. In te trekken de navolgende regelingen en circulaire:

1. de Regeling betaald ouderschapsverlof d.d. 18 december 1990, nr. 90-160403;
2. de circulaire inzake de Regeling betaald ouderschapsverlof d.d. 3 december 1991, nr. 91-160553;
1. de circulaire Vakantieverlof van fulltimers die parttime gaan werken, d.d. 15 juni 1982, nr. 770;
2. de circulaire inzake Zwangerschaps- en bevallingsverlof d.d. 12 mei 1992, nr. 92-160151;
3. De Regeling zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals omschreven in bijlage 3 bij de collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector provincies 2000/2001, d.d. 12 april 2000 (bijlage DX), vastgesteld door GS op 17 oktober 2000, nr. 2000-34846;
4. de circulaire Maximering aantal dagen buitengewoon verlof op 15 dagen per jaar, d.d. 17 september 1963, nr. 264;
5. de circulaire Buitengewoon verlof voor deelname aan examens die in het algemeen belang zijn, zoals vrijwillige brandweer, d.d. 18 december 1979, nr. 516;
6. de circulaire Vrijaf op kerkelijke, nationale en andere bijzondere dagen, d.d. 22 april 1959, nr. 111;
7. de circulaire inzake Buitengewoon verlof voor het verrichten van werkzaamheden, die voortvloeien uit het lidmaatschap van een wijkraad c.a. (max. 2 dagen), d.d. 27 september 1963, nr. 79;
8. de circulaire Buitengewoon verlof in verband met werkzaamheden voor vakorganisaties, d.d. 5 augustus 1959, nr. 405;
9. de circulaire Toekenning buitengewoon verlof in verband met partnerschapsregistratie, d.d. 9 februari 1998, nr. 98-160180;
10. de circulaire inzake de Arbeidstijdenregeling 1951, d.d. 2 januari 1990, nr. 89-788;
11. de Randvoorwaarden ADV met ingang van 1 januari 1990.
12. de circulaire inzake Buitengewoon verlof in gevallen met een algemeen karakter, d.d. 6 januari 1981, nr. 64;

Artikel III. Te wijzigen:

1. het Ambtenarenreglement Noord-Holland in die zin dat ingetrokken worden de artikelen 26 tot en met 30b, 31bis, 31 ter, 31quinquies tot en met 33 en 39 tot en met 48;
2. de rechtspositieregelingen in die zin dat de verwijzingen naar het Ambtenarenreglement Noord-Holland worden vervangen door verwijzingen naar de desbetreffende artikelen van de CAP;
3. de rechtspositieregelingen in die zin dat alle noodzakelijke redactionele wijzigingen worden aangebracht die het gevolg zijn van het bepaalde in artikel I.

Artikel IV. Sectoraal overgangsrecht

- A. Op personeel dat vóór 1 april 2000 in dienst is van de provincie is de garantieregeling van toepassing die is overeengekomen in onderdeel 4 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector provincies 2000/2001 ingeval de daarin vastgelegde verlofafspraken per saldo een achteruitgang betekenen.
- B. Op provinciaal personeel dat op 31 december 2000 ouderschapsverlof geniet op grond van de op die datum geldende provinciale rechtspositieregelingen, is vanaf 1 januari 2001 het bepaalde in artikel D.17 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies van toepassing, tenzij het vóór 1 januari 2001 te kennen heeft gegeven te kiezen voor voortzetting van het ouderschapsverlof overeenkomstig de tot 1 januari 2001 geldende provinciale regeling van het ouderschapsverlof, in welk geval die regeling

vanaf 1 januari 2001 voor de resterende duur van het ouderschapsverlof van toepassing blijft. De in de eerste volzin bedoelde keuzemogelijkheid is eenmalig.

#### Artikel V. Lokaal overgangsrecht

Vast te stellen het navolgende overgangsrecht:

- A. In afwijking van het bepaalde in artikel D.7, lid 4, van de CAP wordt in enig jaar niet opgenomen algemeen verlof naar het volgend kalenderjaar overgeboekt tot een maximum van 100 uur. Het in de vorige volzin bepaalde geldt tot en met het jaar 2002. Met ingang van 1 januari 2003 vindt onverkort toepassing plaats van artikel D.7.
- B. In afwijking van het bepaalde in artikel D.9, lid 3, van de CAP doch onverlet het bepaalde in artikel D.9, lid 1, van de CAP geldt voor de ambtenaar van wie het dienstverband eindigt in het jaar 2001, een vergoeding gelijk aan ten hoogste 331,2 uur.
- C. Artikel 31quater van het Ambtenarenreglement Noord-Holland komt met ingang van 1 januari 2001 als volgt te luiden:

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar 1 dag buitengewoon verlof verleend bij zijn 25-, 40-, en 50-jarig ambtsjubileum.

- D. In afwijking van het bepaalde in artikel D.16, lid 1, van de CAP blijft het bepaalde in de artikelen 34 tot en met 38 van het Ambtenarenreglement Noord-Holland van toepassing op de ambtenaar die vóór inwerkingtreding van dit besluit reeds non-activiteit geniet, als in voornoemd lid bedoeld, zulks tot het moment waarop de non-activiteit eindigt als gevolg van het eindigen van de zittingsduur van de functie waarvoor non-activiteit wordt genoten dan wel tot het moment van voortijdig aftreden uit bedoelde functie.
- E. In afwijking van het bepaalde in de artikelen D.11, lid 2 en D.12, lid 2, de datum waarvoor de aanvraag voor het kalenderjaar 2001 moet zijn ingediend te bepalen op 1 februari 2001.

#### Artikel VI

Dit besluit treedt in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, op 1 januari 2001.

Haarlem, 21 december 2000.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

*Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 5 november 2002, nr. 2002-34550 tot wijziging van de CAP*

- III. Indien de datum van invoering van de onder I van dit besluit vermeld artikel valt in de door de ambtenaar gekozen periode van 12 maanden, kan deze er voor kiezen om op de gehele periode de oude (lees: de Regeling inzake vergoeding van bovenmatige ziektekosten 1970) of de nieuwe (lees: artikel E.12 CAP) regeling toe te laten passen.
- IV. dit besluit treedt in werking met ingang van de eerste dag na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2002.

Haarlem, 5 november 2002.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

*4. Overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 16 november 2004, nr. 2004-50399, inzake de invoering van hoofdstuk C Bezoldiging.*

Artikel II sectoraal overgangsrecht

1. De ambtenaar wordt met ingang van 1 januari 2005 ingepast in de salarisschaal die voor hem krachtens artikel C.5 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies is bepaald, op het salaris waarop hij op grond van de oude regeling op die datum aanspraak zou hebben gehad.
2. Indien het salaris waarop de ambtenaar op grond van de oude regeling op 1 januari 2005 aanspraak zou hebben gehad ligt boven het maximumsalaris van de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, wordt hij op die datum ingepast op dit maximumsalaris en ontvangt hij in aanvulling hierop een garantietoelage ter grootte van het verschil tussen bedoeld salaris en dit maximumsalaris. Deze garantietoelage wordt aangemerkt als salaris.
3. Indien het salaris waarop de ambtenaar op grond van de oude regeling op 1 januari 2005 aanspraak zou hebben gehad ligt onder het minimumsalaris van de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, wordt hij op die datum ingepast op dit minimumsalaris.
4. Indien voor de ambtenaar op grond van de oude regeling voor de toekenning van een periodieke salarisverhoging een wachttijd geldt van langer dan een jaar en er op 1 januari 2005 van die wachttijd een jaar of meer is verstreken, wordt hij op die datum in de salarisschaal die krachtens het eerste lid voor hem is bepaald, ingepast op het salaris waarop hij op grond van de oude regeling aanspraak zou hebben gehad na afloop van genoemde wachttijd. Is van die wachttijd op 1 januari 2005 nog geen jaar verstreken dan wordt de ambtenaar op het in de eerste volzin bedoelde salaris ingepast met ingang van de dag waarop van die wachttijd een jaar is verstreken en met ingang van 1 januari 2005 op het salaris waarop hij op die datum op grond van de oude regeling aanspraak zou hebben gehad.
5. Indien voor de ambtenaar op grond van de oude regeling een salarisschaal geldt met een hoger maximumsalaris dan het maximumsalaris in de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, behoudt hij het perspectief op eerst genoemd maximumsalaris. Hij zal dit maximumsalaris bij normaal goed functioneren nooit later bereiken dan op het tijdstip waarop hij dit op grond van de oude regeling zou hebben bereikt. Voor de toepassing van dit lid wordt het op grond van de oude regeling geldende maximumsalaris telkens aangepast aan de algemene salarismatregelen.
6. De ambtenaar die op 1 januari 2002 in provinciale dienst is in een functie waarin hij, te rekenen vanaf de datum waarop de uitloopregeling vervalt, op grond van de oude regeling binnen maximaal drie jaar uitzicht heeft op de bij die functie behorende uitloop behoudt het perspectief op die uitloop. Plaatsing in de uitloop is alleen mogelijk als de ambtenaar blijkens een volwaardige beoordeling voldoet aan alle criteria die zijn gesteld voor toekenning van die uitloop.
7. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ambtenaar verstaan degene die op 31 december 2004 als ambtenaar of werknemer in de zin van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies in provinciale dienst is en dat op 1 januari 2005 ook is.

Artikel III lokaal overgangsrecht

De volgende overgangsbepalingen vast te stellen:

1. De schalen 8, 11 en 13 van het onder artikel V van dit besluit in te trekken Salarisreglement Noord-Holland blijven ten behoeve van de salarisgaranties, voortvloeiende uit de invoering per 1 januari 2005 van het functiewaarderingssysteem FUWAPROV qua opbouw en bedragen gehandhaafd en worden in voorkomende gevallen aangepast aan algemene salarismaatregelen.
2. Voor het brug – en sluispersoneel bij de afdeling Beheer en Uitvoering blijft de uurbezoldiging voor de berekening van de toelage onregelmatige dienst, vervat in artikel C.12, 2<sup>de</sup> lid, van het in artikel I, onderdeel B, van dit besluit vermelde hoofdstuk C

R001

Bezoldiging, berekend volgens de formule:  
geldend uurloon x 1872/aantal roosterdiensten.

Artikel IV inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking, na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst, op 1 januari 2005.

*5. Overgangsrecht bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 23 november 2004, nr. 2004-36158 tot wijziging van artikel F.14 van de CAP (Schrapping PC als doel IKAP).*

#### Artikel III

Artikel F.14 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en de Uitvoeringsregeling IKAP zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijven van toepassing op degene die vóór 27 augustus 2004, 17.00 uur een personal computer en/of randapparatuur in gebruik heeft genomen of waarvoor hij nog vóór dat tijdstip een verplichting tot aanschaffing van een personal computer en/of randapparatuur is aangegaan, zulks voor zolang hij gebruik kan blijven maken van de tot die datum ter zake geldende fiscale regeling.



*6. Overgangsrecht bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. februari 2008, nr. 2008-5123, tot wijziging van de CAP in verband met de totstandkoming van de CAO 2007-2009.*

Artikel I

Over de periode van 1 juni tot en met 31 december 2007 bedraagt de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel C.17 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, 6,8% van het door de ambtenaar genoten salaris.

Artikel II

1. artikel D.1, vijfde lid, vervalt met ingang van 1 juni 2009 of zoveel later als de nieuwe, per die datum ingaande Collectieve Arbeidsvoorwaardenovereenkomst voor de provincies is ondertekend, tenzij in die collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst anders is overeengekomen.
2. bij verval op grond van het eerste lid herleeft het bepaalde in artikel D.1, vijfde lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies zoals dat voorafgaand aan de inwerkingtreding van bovenvermeld besluit luidde. Bestaande afspraken op basis van artikel D.1, vijfde lid, voornoemd, zoals dat op grond van dit besluit is komen te luiden, worden bij verval op grond van het eerste lid, gerespecteerd.

R001

## **BIJLAGEN**

## **BIJLAGE 1, BEDOELD IN ARTIKEL B.8 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN-REGELING PROVINCIES (SPELREGELS EN FLANKEREND BELEID BIJ REORGANISATIES)**

### **A. PROCEDURELE KADERS BIJ REORGANISATIES**

1. De provincie maakt met de vakorganisaties van overheidspersoneel afspraken over de spelregels die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden. Voor zover die afspraken betrekking hebben op de rol van de ondernemingsraad worden zij niet gemaakt dan nadat hierover overleg met die ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
2. Bij de afweging of tot reorganisatie moet worden overgegaan en bij de afweging omtrent de omvang (ingrijpendheid) van de reorganisatie spelen de personele aspecten een volwaardige rol naast organisatorische, financiële en andere overwegingen.
3. Voorafgaande aan elke reorganisatie moet helder zijn wie de opdrachtgever is, wie bevoegd is (zijn) de ter zake noodzakelijke besluiten te nemen en wie overigens verantwoordelijk is (zijn) voor de uitvoering.
4. De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de te onderscheiden fasen in het reorganisatieproces en een (globale) opsomming van de te ondernemen activiteiten in elk van die fasen. Het aantal fasen en de daarin te onderscheiden activiteiten kunnen variëren naar gelang de omvang en de consequenties van die reorganisatie.
5. De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de algemene personele en rechtspositionele randvoorwaarden die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden.
6. De spelregels bij reorganisaties geven aan wat de (wettelijke) taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad en die van de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn in de verschillende fasen van het reorganisatieproces. Globaal geldt daarbij de volgende taakafbakening. De ondernemingsraad overlegt en adviseert, met inachtneming van het in artikel 46d, onderdeel b, van de WOR geformuleerde politiek primaat, over reorganisaties als zodanig op basis van met name artikel 25, eerste lid, onderdelen c, d, e en m, van de WOR. Met de vakorganisaties van overheidspersoneel worden afspraken gemaakt over de personele, in het bijzonder de rechtspositionele randvoorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden.
7. De ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel zullen om hun taken goed te kunnen vervullen steeds tijdig en adequaat worden geïnformeerd. Voor de ondernemingsraad zijn daarbij in het bijzonder de artikelen 31 en 31a van de WOR van belang. Het voornemen tot reorganisatie wordt de ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel tijdig gemeld.
8. In de spelregels bij reorganisaties wordt vastgelegd op welke wijze het personeel wordt betrokken bij de reorganisatie en wie daarvoor verantwoordelijk is. Daarbij gaat het in elk geval om:
  - tijdige en adequate informatie over de reorganisatie en de personele gevolgen daarvan;
  - de mogelijkheden om te participeren in het reorganisatieproces.

### **B. GEMEENSCHAPPELIJK KADER FLANKEREND BELEID PROVINCIES**

1. Hoofddoel van het flankerend beleid is onvrijwillige werkloosheid te voorkomen. Hoge prioriteit ligt hier bij werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

2. Daartoe leveren de provincie en de werknemers wier functie wordt bedreigd een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing. Als provinciale taken aan een andere of nieuwe werkgever worden uitbesteed of overgedragen worden daartoe afspraken gemaakt over overname van werknemers en over de condities van overgang van deze werknemers. Bij herplaatsing geldt het beginsel dat de werknemer, waar mogelijk, zijn taak volgt.
3. Waar nodig treft de provincie aanvullende voorzieningen die de herplaatsingsmogelijkheden vergroten of belemmeringen wegnemen.
4. De werknemer is verplicht ander passend werk te aanvaarden en zijn medewerking te verlenen aan maatregelen ter bevordering van zijn herplaatsingsmogelijkheden. Het begrip "passend" moet in het licht van de inspanning onvrijwillige werkloosheid te voorkomen ruim gedefinieerd worden.
5. De provincie spant zich in om werknemers die niet kunnen worden herplaatst elders in de omgeving aan het werk te krijgen.
6. Een goed sociaal vangnet voor hen die onvrijwillig werkloos worden is van groot belang. Daartoe zijn in het SPA afspraken gemaakt in de vorm van een voor alle provincies gelijke bovenwettelijke werkloosheidsregeling.
7. Waar onvrijwillige werkloosheid onvermijdelijk is bepaalt de provincie in overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel de ontslagvolgorde. Zij houdt daarbij rekening met de arbeidsmarktpositie van betrokkenen en de voor hen geldende wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het personeelsbestand vormen. De geschiktheid van ambtenaren kan aanleiding zijn in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Het gaat dan bijvoorbeeld om situaties waarin de ambtenaar op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kan worden gemist of om ambtenaren in sleutelfuncties die van zodanig belang zijn voor de provinciale organisatie dat voor de vervulling van die functies de kwaliteit van de ambtenaar een zwaarwegende rol moet spelen.
8. De provincie bevordert in geval van gedwongen ontslagen een spoedige re-integratie in het arbeidsproces. Zij treft voorzieningen die de arbeidsmobiliteit bevorderen en belemmeringen wegnemen.

### **C. INSTRUMENTEN FLANKEREND BELEID**

Hieronder is een opsomming gegeven van instrumenten van een flankerend beleid, gericht op behoud of herstel van werk.

1. *Instrumenten t.b.v. interne herplaatsing*
  - a. Gerichte, individuele loopbaanbegeleiding op basis van bekwaamheden, belangstelling en aanbod van functies in de toekomst.
  - b. Toepassen van beloningsdifferentiatie bij positieve horizontale of neerwaartse herplaatsing.
  - c. Om-, her- en bijscholing.
  - d. Wegnemen c.q. vermindering van financiële belemmeringen voor herplaatsing, zoals garanties t.a.v. salaris(schaal), afbouw van wegvallende of teruglopende (secundaire) emolumenten en tegemoetkomingen in extra kosten (bijv. verhuiskosten, extra reiskosten woon/werk).

- e. Stimulering van interne mobiliteit via bijv. mobiliteitspremies, detacheringen, proefplaatsingen en/of spijtoptantenregelingen.
- f. Verlening van een voorkeurspositie bij interne vacaturevervulling.
- g. Tijdelijke plaatsing boven de formatie (in het concrete vooruitzicht van een definitieve herplaatsing).
- h. Sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat tijdens de werkloosheidsuitkering.

2. *Instrumenten ter bevordering van de (externe) arbeidsmobiliteit*

- a. Tijdelijke arbeidsbemiddeling (bijv. via outplacement)
- b. Begeleiding en ondersteuning bij sollicitaties (sollicitatiecursus, beroepskeuzetests, voorlichting over vacatures e.d.).
- c. Afspraken met overheden en relevante instellingen in de omgeving en buurprovincies over bijv. vacature-uitwisseling, sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat, detacheringen en andere vormen van collegiale doorlening.
- d. Vertrekpremies en/of loonsuppletiereregelingen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit.
- e. Faciliteiten bij de opbouw van een eigen bedrijf (bijv. via afkoop van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, tijdelijke non-activiteit met terugkeermogelijkheid).
- f. Om-, her- en bijscholing.
- g. Wegnemen van belemmeringen van de arbeidsmobiliteit (sollicitatieverlof, flexibele opzegtermijn, ontheffing terugbetalingsplicht studie- en verhuiskosten, verhuiskostenvergoeding e.d.).

**BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering per 1 januari 2011)**

<b>SCHAAL 1</b>	
Maximum	€ 1.683,80
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.330,20
<b>SCHAAL 2</b>	
Maximum	€ 1.856,84
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.466,91
<b>SCHAAL 3</b>	
Maximum	€ 2.026,59
Minimum (70% van het maximum)	€ 1418,62
<b>SCHAAL 4</b>	
Maximum	€ 2.136,60
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.495,62
<b>SCHAAL 5</b>	
Maximum	€ 2.246,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.572,72
<b>SCHAAL 6</b>	
Maximum	€ 2.353,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.647,62
<b>SCHAAL 7</b>	
Maximum	€ 2.596,74
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.817,72
<b>SCHAAL 8</b>	
Maximum	€ 2.940,88
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.058,62
<b>SCHAAL 9</b>	
Maximum	€ 3.327,84
Minimum (70% van het maximum)	€ 2329,49
<b>SCHAAL 10</b>	
Maximum	€ 3.648,78
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.554,14
<b>SCHAAL 11</b>	
Maximum	€ 4.266
Minimum (70% van het maximum)	€ 2986,19
<b>SCHAAL 12</b>	
Maximum	€ 4862,07
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.403,45
<b>SCHAAL 13</b>	
Maximum	€ 5.279,76

Minimum (70% van het maximum)	€ 3695,84
<b>SCHAAL 14</b>	
Maximum	€ 5.982,47
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.187,73
<b>SCHAAL 15</b>	
Maximum	€ 6.579,78
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.605,84
<b>SCHAAL 16</b>	
Maximum	€ 7.237,68
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.066,38
<b>SCHAAL 17</b>	
Maximum	€ 7.960,69
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.572,48
<b>SCHAAL 18</b>	
Maximum	€ 8.756,44
Minimum (70% van het maximum)	€ 6.129,50

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 januari 2011: € 145,48.

**BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (salarisgebouw provincies en  
minimumvakantie-uitkering per 1 juni 2011)**

<b>SCHAAL 1</b>	
Maximum	€ 1.704,01
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.346,16
<b>SCHAAL 2</b>	
Maximum	€ 1.879,12
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.484,51
<b>SCHAAL 3</b>	
Maximum	€ 2.050,91
Minimum (70% van het maximum)	€ 1435,64
<b>SCHAAL 4</b>	
Maximum	€ 2.162,24
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.513,57
<b>SCHAAL 5</b>	
Maximum	€ 2.273,71
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.591,59
<b>SCHAAL 6</b>	
Maximum	€ 2.382,00
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.667,39
<b>SCHAAL 7</b>	
Maximum	€ 2.627,90
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.839,53
<b>SCHAAL 8</b>	
Maximum	€ 2.976,17
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.083,32
<b>SCHAAL 9</b>	
Maximum	€ 3.367,77
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.357,44
<b>SCHAAL 10</b>	
Maximum	€ 3.692,57
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.584,79
<b>SCHAAL 11</b>	
Maximum	€ 4.317,19
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.022,02
<b>SCHAAL 12</b>	
Maximum	€ 4.920,41
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.444,29
<b>SCHAAL 13</b>	
Maximum	€ 5.343,12



Minimum (70% van het maximum)	€ 3.740,19
<b>SCHAAL 14</b>	
Maximum	€ 6.054,26
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.237,98
<b>SCHAAL 15</b>	
Maximum	€ 6.658,74
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.661,11
<b>SCHAAL 16</b>	
Maximum	€ 7.324,53
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.127,18
<b>SCHAAL 17</b>	
Maximum	€ 8.056,22
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.639,35
<b>SCHAAL 18</b>	
Maximum	€ 8.861,52
Minimum (70% van het maximum)	€ 6.203,05

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 juni 2011: € 147,23.

**TOELICHTING**

**BIJ DE**

**COLLECTIEVE**

**ARBEIDSVoorwaardenREGELING**

**PROVINCIES**

**(CAP)**

## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK A

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

#### Formele basis

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) heeft een getrapte formele basis. De wettelijke basis zijn de artikelen 125, tweede lid, en 134, tweede lid, van de Ambtenarenwet. In het overlegprotocol dat het Interprovinciaal Overleg (IPO) en de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn overeengekomen is vastgelegd dat er over de arbeidsvoorwaarden voor de provinciale ambtenaren overeenstemming moet zijn bereikt in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA). Het IPO treedt op voor de provinciebesturen. Zijn bevoegdheid daartoe is gebaseerd op de artikelen 9, eerste lid, en 15 van de statuten van de vereniging het Interprovinciaal Overleg. De bevoegdheid als zodanig is een civielrechtelijke volmacht.

De bevoegdheid houdt niet in het zelf vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Zij beperkt zich tot de mogelijkheid om de provincies, en dus niet de provinciale ambtenaren, te binden jegens de vakorganisaties van overheidspersoneel. De provinciale ambtenaren worden pas gebonden door vaststelling van de arbeidsvoorwaarden via algemeen verbindende voorschriften in de provincies.

Die vaststelling moet gezien worden als het nakomen van de verplichting jegens de vakorganisaties om de met hen overeengekomen arbeidsvoorwaarden op te nemen in een vorm die ook voor de provinciale ambtenaren rechten en verplichtingen meebrengt.

De citeertitel van deze verordening is daarmee in overeenstemming gebracht. Zij luidt nu: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies. Maar, zoals gezegd, de voorwaarden blijven in formele zin een verordening en zo worden zij in hun tekst en hierna in de voorkomende gevallen ook aangeduid.

### Wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP)

De tekst van de CAP kan gewijzigd worden, maar ook dat zal gebeuren overeenkomstig de SPA-akkoorden tussen het IPO en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Voor de provinciebesturen zelf is wijziging dus niet meer de vaststelling van nieuw beleid, maar de formalisering daarvan.

#### Uitvoeringsregels

In de CAP wordt op diverse plaatsen aan gedeputeerde staten opgedragen uitvoeringsregels vast te stellen. Ook voor deze regels gelden de SPA-akkoorden. Er kan zijn overeengekomen dat zij binnen bepaalde kaders of dat zij in het decentrale overleg moeten of kunnen worden vastgesteld. De verplichting is aangegeven in artikel 2, tweede lid.

#### Instructies

De CAP heeft geen betrekking op instructies. Die moeten worden gezien als algemene dienststopdrachten. Zij betreffen dus niet de rechtspositie, bedoeld in de Ambtenarenwet.

### Artikelsgewijze toelichting

#### Artikel A.1 Definities

De definities gelden ook voor de uitvoeringsbesluiten. Zij hoeven daarin dus niet meer te worden herhaald.

Onderdeel a. Voor de definitie van het begrip "ambtenaar" is de terminologie van de Ambtenarenwet gevolgd. Het gaat hier om de ambtenaren die door gedeputeerde staten zijn aangesteld en voor wie gedeputeerde staten het bevoegde bestuursorgaan zijn. Voor de griffier van provinciale staten en zijn griffieambtenaren (en de provinciaal inspecteur der archieven) zijn provinciale staten het bevoegde bestuursorgaan en regelen provinciale staten de rechtspositie. Op hen zijn de bepalingen van de CAP en zijn uitvoeringsregels van overeenkomstige toepassing verklaard.

Onderdelen d en e. In de onderdelen d en e worden de begrippen salaris en bezoldiging onderscheiden.

Onder salaris wordt verstaan het kale (bruto) maandbedrag zonder toelagen en vergoedingen waarop i.v.m. de arbeid aanspraak bestaat. In bijlage 2 van de CAP is van elke salarisschaal aangegeven wat het minimumsalaris en het maximumsalaris is.

Bezoldiging is ruimer dan salaris. Het omvat het salaris met de toelagen die zijn genoemd in de artikelen C.11 t/m C.15. Dat zijn de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst, de afbouwtoelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage op andere gronden.

Daarnaast zijn er nog emolumenten die als inkomsten uit arbeid zijn aan te merken, maar die niet tot het salaris of de bezoldiging behoren. Dat zijn bijvoorbeeld de incidentele beloning van prestaties en van extra inzet (artikelen C.9 en C.10), de bindingspremie (artikel C.14), de vakantie-uitkering (artikel C.16), de eindejaarsuitkering (artikel C.17), de eenmalige uitkering van artikel C.18, de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.19), de verwerkvergoeding (artikel C.20) en de vergoeding voor andere extra diensten (artikel C.21).

Tenslotte zijn er voorzieningen die dienen ter compensatie van gemaakte kosten. Te denken valt hier aan vergoedingen van reis- en verblijfkosten ingeval van dienstreizen, verhuiskostenvergoedingen e.d. Ook deze behoren niet tot het salaris of de bezoldiging.

Bij een aantal rechtspositionele voorzieningen is de hoogte uitgedrukt in een percentage van het salaris of van de bezoldiging. Het onderscheid tussen salaris en bezoldiging is hier dus van belang. Zo is voor de incidentele beloning van prestaties, de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de overwerkvergoeding het salaris de grondslag en voor de vakantie-uitkering en de uitkering bij ziekte de bezoldiging. Inkomsten die niet tot het salaris of de bezoldiging horen en onkostenvergoedingen maken geen onderdeel uit van de grondslag voor deze toelagen, vergoedingen of uitkeringen.

Onderdeel g. Het begrip partner wordt als uitgangspunt genomen. Een echtgenoot wordt ook als partner beschouwd. Een ambtenaar kan voor de toepassing van de CAP en haar uitvoeringsbesluiten slechts één partner tegelijkertijd hebben.

Op grond van artikel 227a Provinciewet moet de provincie personen aanwijzen die zijn belast met de heffing en invordering van provinciale belastingen en met de functie van belastingdeurwaarder. Voorgeschreven is dat zij ambtenaar zijn in provinciale dienst. Op grond van (milieu)wetgeving moet de provincie ook toezichthouders (met en zonder opsporingsbevoegdheid) als ambtenaar in dienst hebben. Het is niet ongebruikelijk dat de provincie voor hier genoemde functies personen van buiten inhuurt. Deze personen vallen onder een eigen rechtspositie. In artikel A.1, tweede lid, is geregeld dat voor deze ambtenaren de CAP en zijn uitvoeringsregelingen buiten toepassing blijven.

## Artikel A.2 Wijziging

Eerste lid. In het algemeen gedeelte van deze toelichting is aangegeven dat de bevoegdheid tot vaststelling van de inhoud van de CAP, en dus ook van haar wijzigingen, is gebonden aan de SPA-akkoorden, zijnde overeenkomsten tussen het IPO, namens de provincies, en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Dit lid bevestigt dat.

Tweede lid. Zoals in het algemeen gedeelte, onder Uitvoeringsregels, is aangegeven, zijn ook de uitvoeringsregels bij de CAP gebonden aan de overeenkomsten tussen het IPO en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Die overeenkomsten kunnen overigens aan gedeputeerde staten meer of minder ruimte laten. Als zij bepaalde kaders inhouden, zijn die aangegeven in de CAP op de betreffende plaatsen. Het gaat om uitvoeringsregels van algemene strekking, dus in de eerste plaats om de algemeen verbindende voorschriften, maar ook om eventuele beleidsregels. Het gaat niet om individuele beschikkingen.

#### Artikel A.4 Bijzondere voorziening

Hierin is een algemene hardheidsclausule opgenomen die gedeputeerde staten de ruimte biedt voor individueel maatwerk. Het betreffen bijzondere voorzieningen ten voordele van de ambtenaar als de verordening geen voorziening kent of deze voorziening in de concrete individuele situatie tot kennelijk onredelijke uitkomsten leidt.

#### Artikel A.5 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Aangesloten is bij de vergelijkbare bepaling in het Burgerlijk Wetboek, i.c. artikel 7:611. Het goed werkgeverschap zal zijn toetsing vinden in de beginselen van behoorlijk bestuur van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

#### Artikel A.6 Bekendmaking

Het is wenselijk dat iedere ambtenaar een direct inzicht kan hebben in alle rechtspositionele regelingen die hem aangaan. Dat kan worden gerealiseerd door op diverse plaatsen in de organisatie geactualiseerde bundels te plaatsen of door de doorlopende teksten elektronisch ter inzage te geven.

Deze verplichting geldt echter alleen voor de provinciale regels, niet voor rechtspositionele wetten of algemene maatregelen van bestuur of regels van derden, zoals het ABP.

#### Artikel A.7 Elektronische berichtgeving

Artikel 125, tweede lid, juncto eerste lid, aanhef en onderdeel n, van de Ambtenarenwet bepaalt dat het bevoegd gezag van provincies voorschriften vaststelt betreffende de gevallen waarin berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar uitsluitend elektronisch verzonden behoeven te worden en betreffende de voorwaarden die daarbij in acht worden genomen. Dit besluit strekt hiertoe. De bepaling in de Ambtenarenwet wijkt af van de Algemene wet bestuursrecht dat bepaalt dat een bestuursorgaan een bericht slechts elektronisch kan verzenden voor zover de geadresseerde kenbaar heeft gemaakt dat hij langs deze weg voldoende bereikbaar is. Elektronische berichtgeving kan via email of bijvoorbeeld door plaatsing op intranet. Het bericht zal kunnen inhouden dat de loonstrook/jaaropgave via het personeelsinformatiesysteem beschikbaar is.

De bevoegdheid tot uitsluitend elektronische verzending richt zich op de maandelijkse loonstrook en de jaaropgave. In de praktijk worden die in (bijna alle) provincies al aan vrijwel niemand meer per post verzonden. In het nieuwe artikel A.7 van de CAP wordt hieraan nu een rechtspositionele grondslag gegeven. Van belang is dat in het derde lid van artikel A.7 nu eenduidig wordt geregeld in welke gevallen elektronische verzending achterwege blijft. De in onderdeel a opgenomen uitzondering ziet op de situatie waarin de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van de inhoud van het bericht. Dit kan zich voordoen omdat de ambtenaar op zijn werkplek geen toegang heeft tot de digitale loonstrook en geen persoonlijk emailadres heeft op zijn werk. In een dergelijk geval zal de ambtenaar de loonstrook op papier krijgen. Dit is ook het geval indien een ambtenaar wordt ontslagen of komt te overlijden (onderdeel b).

Bij onderdeel c moet gedacht worden aan situaties waarin de betrokkene er een zwaarwegend belang bij heeft dat een loonstrook of jaaropgave incidenteel op papier wordt

verstrekt. Daarvan kan sprake zijn indien door een instantie of in een procedure dit wordt gevraagd.

Uiteraard zijn er meer individuele rechtspositionele berichten die zich lenen voor (uitsluitend) elektronisch verzending aan de ambtenaar. Daaraan bestaat tussen provincies verschillende behoefte. Provincies zijn in verschillende fasen wat betreft de ontwikkeling van EHRM. Het tweede lid van het nieuwe artikel A.7 biedt provincies de mogelijkheid om- naar gelang de behoefte en op het moment dat zij dat willen – een beslissing te nemen over de aanwijzing van andere rechtspositionele berichten die uitsluitend elektronisch aan de ambtenaar behoeven te worden gestuurd. Daarover zullen dan afspraken moeten worden gemaakt met de vakorganisaties van overheids- personeel in het Georganiseerd Overleg.

Andere documenten die voor (uitsluitend) elektronische verzending in aanmerking kunnen komen zijn bijvoorbeeld genomen besluiten als gevolg van individuele keuzes in arbeidsvoorwaarden, zoals reiskostenvergoedingen, wijzigingen in arbeidsduur en het ruilen van arbeidsvoorwaarden via de IKAP (en straks het Individueel Keuzebudget). Een aantal documenten zullen echter in alle gevallen op papier aan de ambtenaar gestuurd blijven worden. Daarbij moet gedacht worden aan besluiten over aanstelling, beëindiging van het dienstverband, disciplinaire straffen en ordemaatregelen zoals schorsing en buitendienststelling.

Elektronische berichtgeving kan via email of bijvoorbeeld door plaatsing op intranet. Het elektronisch bericht zal kunnen inhouden dat de loonstrook/jaaropgave via het personeelsinformatiesysteem beschikbaar is.

Elektronische verzending van rechtspositionele berichten is aan te merken als een geautomatiseerde verwerking in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens. Daarvoor gelden de bestaande beveiligingsmaatregelen in provincies die in overleg met de ondernemingsraad zijn getroffen. Het gaat hier om bijvoorbeeld juiste en nauwkeurige verwerking van persoonsgegevens en maatregelen ter voorkoming van verlies of onrechtmatige verwerking.

## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK B

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Hoofdstuk B bevat voorschriften over de aanstelling (paragraaf 1, artikelen B.1 t/m B.5), de wijzigingen in de arbeid (paragraaf 2, artikelen B.6 t/m B.8) en over het ontslag met daarbij behorende gevolgen (paragraaf 3, artikelen B.9 t/m B.15).

### De aanstelling

Wat betreft de aanstelling is gekozen voor een open stelsel dat aansluit op dat in de marktsector. Dit marktconforme open stelsel geeft het management meer speelruimte voor aanstellingen voor bepaalde tijd en biedt anderzijds provinciale ambtenaren dezelfde waarborgen als zijn collegae in de marktsector. Het is met andere woorden een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. In navolging van het civiele arbeidsrecht is een onderscheid gemaakt tussen een dienstverband voor bepaalde tijd en een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dus er is niet langer een onderscheid tussen een vaste aanstelling en een tijdelijke aanstelling en bij een tijdelijke aanstelling tussen die voor (vast) bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd.

Gezien de directe samenhang zijn in paragraaf 1 tevens de bepalingen inzake afloop van de aanstellingen voor bepaalde tijd opgenomen. Analoog aan het civiele arbeidsrecht is, zoals gezegd, afgestapt van een gesloten stelsel voor de aanstelling voor bepaalde tijd. Wel is voorgeschreven dat de reden voor de aanstelling voor bepaalde tijd schriftelijk wordt medegedeeld. Evenmin als in het civiele arbeidsrecht is een maximumduur voor de aanstelling voor bepaalde tijd vastgelegd. Wel zijn de beperkingen t.a.v. opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd uit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid overgenomen. Die houden in dat bij overtreding van die bepalingen het laatste dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangemerkt als een dienstverband voor onbepaalde tijd. In dat geval eindigt de laatste aanstelling voor bepaalde tijd na afloop van die periode dus niet van rechtswege, maar kan ontslag alleen plaatsvinden op basis van de bestaande ontslaggronden.

Tussentijdse beëindiging van aanstellingen voor bepaalde tijd kan ook alleen op basis van de bestaande ontslaggronden.

Analoog aan het civiele arbeidsrecht bestaat er geen (geclausuleerd) recht op een aanstelling voor onbepaalde tijd na afloop van de aanstelling voor bepaalde tijd. Daarvan is alleen nog sprake bij een aanstelling voor bepaalde tijd op proef, die kan voorafgaan aan een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Aanspraak op een automatische aanstelling voor onbepaalde tijd bestaat evenmin voor hen die solliciteren vanuit een vaste aanstelling bij een andere overheidswerkgever. Partijen kunnen daarover gezamenlijk afspraken maken tijdens de sollicitatie.

Vastgehouden is aan de aanstelling op proef voor één tot twee jaar. Er is niet gekozen voor invoering van de regels inzake de proeftijd uit het civiele arbeidsrecht, omdat het ontslagstelsel niet aansluit op dat in de marktsector. Anders dan nu wordt de aanstelling voor bepaalde tijd bij feitelijke voortzetting verlengd voor dezelfde duur, doch voor ten hoogste een jaar en vindt dus geen omzetting plaats in een (tijdelijke) aanstelling voor onbepaalde tijd.

### Het ontslag

Wat betreft het ontslag geldt een gesloten stelsel, in de vorm van een limitatieve opsomming van de ontslaggronden. Binnen het gesloten ontslagstelsel is gekozen voor een uitgebreid aantal ontslaggronden dat een optimaal juridisch instrumentarium biedt. De mogelijke ontslaggronden zijn overzichtelijk in één afzonderlijke bepaling opgesomd (artikel B.9) en waar nodig in afzonderlijke bepalingen nader uitgewerkt. Het gesloten ontslagstelsel houdt in dat een ambtenaar alleen kan worden ontslagen op één van de met name (in artikel B.9)

genoemde gronden. Hieruit volgt ook dat de ontslagbescherming zoals die in het civiele arbeidsrecht in de opzegverboden is neergelegd, niet nodig is.

De ontslaggronden kunnen worden onderscheiden in imperatieve en facultatieve ontslaggronden. Bij de imperatieve gronden moet, mits aan de gestelde voorwaarden is voldaan, het ontslag verleend worden. Voorbeelden zijn het ontslag op aanvraag (artikel B.10), FPU-ontslag (artikel B.12) en ontslag wegens pensionering (artikel B.11). Hier hebben gedeputeerde staten geen discretionaire bevoegdheid. Alle overige ontslaggronden zijn facultatieve ontslaggronden, waarbij het ontslag kan worden verleend. Hier zal steeds een zorgvuldige afweging moeten worden gemaakt tussen het belang van de organisatie en dat van de individuele ambtenaar.

Aan de verschillende ontslaggronden is geen kwalificatie gegeven in de vorm van 'eervol' of 'oneervol', zoals die in veel ambtelijke ontslagregelingen voorkomt.

Er zijn geen voorschriften opgenomen over de inhoud van het ontslagbesluit of over de ontslagprocedure. De Awb biedt hier al voldoende waarborgen. Op grond van deze wet en de jurisprudentie zal bijvoorbeeld elk ontslagbesluit op schrift gesteld moeten worden en de ingangsdatum en de ontslaggrond moeten bevatten. Verder kunnen worden genoemd de mogelijkheid van bedenkingen (artikel 4:8 Awb) en het recht van de ambtenaar zich door een raadsman te laten bijstaan (artikel 2:1 Awb).

#### Artikelsgewijze toelichting

##### Artikel B.1 Aanstelling

De aanstelling is bij de provincie en dus niet bij een organisatieonderdeel van de provincie. De aanstelling gaat gepaard met de (tijdelijke) benoeming in een functie en de (tijdelijke) plaatsing bij een organisatieonderdeel. Een aanstelling is voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een aanstelling is voor bepaalde tijd als een concrete einddatum is aangegeven of als die objectief bepaalbaar is. Een voorbeeld van het laatste is een aanstelling ter vervanging van een zieke ambtenaar. De einddatum is niet concreet genoemd, maar wel objectief bepaalbaar, t.w. de datum van herstel van de zieke ambtenaar. Uitgaande van volwassen arbeidsverhoudingen maken werkgever en sollicitant samen afspraken over een eventuele aanstelling op proef. De aanstelling op proef is derhalve geen automatisme.

##### Artikel B.2 Aanstelling voor bepaalde tijd

Analoog aan de Wet Flexibiliteit en Zekerheid mogen maximaal drie aanstellingen voor bepaalde tijd achtereenvolgend worden verleend die elk van rechtswege eindigen. De verlengde aanstelling voor bepaalde tijd op grond van het eerste lid (bij stilzwijgende voortzetting na afloop) telt mee voor de bepaling van die drie aanstellingen voor bepaalde tijd. De totale periode van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mag echter niet 36 maanden of langer zijn. Voor het bepalen van die tijdsduur van 36 maanden tellen onderbrekingen van drie maanden of minder tussen twee opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mee. Meer dan drie opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd of een periode van aanstellingen voor bepaalde tijd van 36 maanden of langer betekent automatisch een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Een aanstelling voor onbepaalde tijd ontstaat dus in de volgende situaties:

- bij meer dan drie opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd; of
- als de totale periode van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd 36 maanden of langer is, onderbrekingen van drie maanden of minder meegerekend.

De aanstelling voor onbepaalde tijd vangt in die gevallen aan bij aanvang van de vierde aanstelling voor bepaalde tijd (a), onderscheidenlijk vanaf de dag van overschrijding van de 36 maanden (b). Bij een onderbreking van langer dan drie maanden begint de telling van de schakels en de duur van de periode opnieuw.



Een aanstelling voor 36 maanden of langer is mogelijk. Deze kan eenmalig worden verlengd met drie maanden zonder dat dit leidt tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (lid 4).

Het vijfde lid is een vertaling van het verbod van de zogenaamde draaideurconstructie in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Hiervan zal bijvoorbeeld sprake zijn als een uitzendkracht bij de provincie rechtstreeks in dienst treedt van de provincie en daar dezelfde werkzaamheden blijft verrichten. Het vijfde lid regelt dat in een dergelijke situatie de uitzendtijd in dezelfde arbeid meetelt.

### Artikel B.3 Eisen van geschiktheid en bekwaamheid

Dit artikel bevat de eisen van geschiktheid en bekwaamheid voor indiensttreding.

Die moeten uiteraard vooraf zijn bepaald. De eisen van bekwaamheid en geschiktheid zijn niet rechtstreeks gekoppeld aan een concrete functie. Dat biedt de ruimte voor een beoordeling in het licht van een bredere inzetbaarheid. Het is mogelijk om personen aan te stellen die bij indiensttreding nog niet volledig voldoen aan alle eisen voor de concrete functie waarin zij worden benoemd. Er is ruimte om, gezien de te verwachten groei, de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij aanvang in voorkomende gevallen wat lager te stellen.

Het vierde lid bevat een verbod tot indienstneming van vreemdelingen die geen rechtmatig verblijf in Nederland hebben en voor wie de provincie geen tewerkstellingsvergunning heeft. Niet altijd is een tewerkstellingsvergunning voor arbeid van vreemdelingen echter vereist. Die is bijvoorbeeld niet nodig voor onderdanen uit lidstaten van de Europese Unie. Het vrije verkeer van werknemers uit de lidstaten brengt mee dat deze steeds in aanmerking komen voor rechtmatig verblijf in Nederland met een verblijftitel die het verrichten van arbeid mogelijk maakt. Als een vreemdeling niet langer rechtmatig verblijf in Nederland heeft kan dat leiden tot ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (artikel B.9, onderdeel i).

De verplichting een verklaring omtrent het gedrag over te leggen is geen automatisme.

Voor de medische keuring bij aanstelling wordt verwezen naar de toelichting op artikel E.2.

### Artikel B.4 Informatie bij indiensttreding

In dit artikel is geregeld welke gegevens in aanvulling op de wettelijke informatieplicht bij indiensttreding zullen worden verstrekt. De verplichte informatie over deelname aan de pensioenregeling is geheel in lijn met de nieuwe pensioenregeling vanaf 1996. Die gaat immers uit van een pensioentoezegging door de werkgever. De ambtenaar zal het schriftelijk bericht van zijn aanstelling uiteraard vóór zijn indiensttreding moeten ontvangen.

Op grond van de Wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635) is de werkgever verplicht binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden in elk geval de volgende schriftelijke informatie te verstrekken:

- de identiteit van de werkgever, de plaats van diens vestiging en naam en woonplaats van de werknemer;
- de plaats(en) van tewerkstelling;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- indien de aanstelling voor bepaalde tijd geldt, de duur daarvan;
- de aanspraak op vakantieverlof of de wijze van berekening van de aanspraak;
- de duur van de door de werkgever respectievelijk werknemer in acht te nemen ontslag/opzegtermijnen of de wijze waarop die termijnen worden vastgesteld;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur;
- de toepasselijke rechtspositieregelingen.

Wijzigingen in die gegevens moeten ook binnen een maand schriftelijk worden medegedeeld.

#### Artikel B.5 Algemene dienst en artikel B.6 Andere functie of werkzaamheden

Deze artikelen geven de rechtspositionele basis voor de aanstelling in algemene dienst in de vorm van benoemingen in functies voor 3 tot 5 jaar. Daarbij gaat het om zowel lijnfuncties als functies in (tijdelijke) projecten. Uitgangspunt is een plicht tot mobiliteit in het dienstbelang (artikelen B.5 en B.6, eerste en derde tot en met vijfde lid) en het recht op mobiliteit als keerzijde (artikel B.6, tweede lid). Van belang is dat mobiliteit wordt erkend als een dienstbelang. Artikel B.6 maakt het mogelijk ambtenaren ook tijdelijk bij andere werkgevers te detacheren. Aanstelling in algemene dienst moet zijn ingebed in een goed scholings-, loopbaan- en mobiliteitsbeleid met als uitgangspunt een evenwichtige afweging van belangen van de ambtenaar en de organisatie. De afspraken hierover met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg zijn een invulling van een in het SPA overeengekomen gemeenschappelijk kader ter zake. Daarnaast zijn er tussen gedeputeerde staten en de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd nadere afspraken over de rechtspositionele aspecten, zoals de consequenties voor toelagen en vergoedingen e.d. Daarmee zijn de voorwaarden geschapen voor een effectief en slagvaardig mobiliteitsbeleid met waarborgen voor de zorgvuldigheid. Daarbij staat voor op dat normaal goed functionerende ambtenaren niet tussen wal en schip mogen raken en zonder functie komen te zitten doordat de tijdelijke benoeming in de ene functie afloopt (zonder dat die functie als zodanig verdwijnt) en er geen andere passende functie voorhanden is. In dat geval zal betrokkene tijdelijk worden belast met passende werkzaamheden in afwachting van benoeming in een andere passende functie. Zolang dat niet mogelijk is blijft hij zijn oude functie vervullen.

De eisen van zorgvuldigheid zoals die ook voortvloeien uit de Awb, brengen met zich mee dat de betrokken ambtenaar vooraf wordt gehoord over de aangeboden functie en dat hem voldoende tijd wordt gegeven om zich te informeren en te beraden over deze nieuwe functie. Er geldt hierbij een aanzegtermijn van ten minste twee maanden.

Benoemingen in andere functies vinden niet altijd plaats vanuit de algemene mobiliteitswens. Denk in dit geval aan een benoeming in een andere functie vanwege disfunctioneren van een individuele ambtenaar. Artikel B.7 geldt ook voor een dergelijk geval. Voor benoeming van gedeeltelijke arbeidsongeschikte ambtenaren in een andere functie gelden echter bijzondere bepalingen (zie artikel E.7).

#### Artikel B.7 Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden

Bij taken in (andere) buitengewone omstandigheden kan gedacht worden aan provinciale taken in het kader van de Wet rampen en zware ongevallen.

#### Artikel B.8 Spelregels en flankerend beleid reorganisaties

Provincies zijn dynamische organisaties die snel en adequaat moeten kunnen inspelen op maatschappelijke en bestuurlijke ontwikkelingen. Er zullen zich naar verwachting dan ook regelmatig wijzigingen voordoen in de organisatiestructuur, de omvang van de organisatie of de taakinhoud van de provincie.

Het kan zinvol zijn vaste procedures vast te stellen voor de totstandkoming van reorganisaties en vaste algemene regels te stellen m.b.t. de personele consequenties daarvan. Die kunnen worden vastgelegd in spelregels bij organisatieverandering en sociale plannen of statuten. Er kan ook voor worden gekozen om bij elke afzonderlijke reorganisatie concrete procedures vast te stellen en regels te stellen m.b.t. de personele gevolgen. Artikel B.8 biedt de rechtspositionele basis voor de procedures en regels voor herplaatsing van medewerkers bij reorganisaties. Daarbij moeten de in het SPA afgesproken globale procedurele kaders in acht genomen worden. Onder reorganisatie wordt in dit verband overigens verstaan: elke wijziging van de organisatiestructuur, de omvang van de provinciale

organisatie of de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan, daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie waaraan personele consequenties zijn verbonden.

Bovendien is geregeld dat het in het SPA overeengekomen globale kader voor het flankerend beleid bij reorganisaties in acht genomen wordt. In het SPA-akkoord 1994/1997 is vastgesteld dat het flankerend beleid bij reorganisaties de verantwoordelijkheid is van de afzonderlijke provincies. Wel is toen bij wijze van handreiking aan de provincies een globaal kader voor een dergelijk lokaal flankerend beleid overeengekomen, waarbij ook een groot aantal concrete instrumenten is aangereikt. Het flankerend beleid zal zich primair moeten richten op voorkoming van onvrijwillige werkloosheid en, waar dit onvermijdelijk is, op bevordering van een spoedige re-integratie in het arbeidsproces. Uitgangspunt moet zijn een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing van zowel de provincie als de ambtenaar wiens functie wordt bedreigd. Waar ontslagen onvermijdelijk zijn zal een ontslagvolgorde moeten worden vastgesteld. Daarbij moet rekening worden gehouden met de arbeidsmarktpositie van betrokkene en het voor hem geldende sociale vangnet. De geschiktheid van de ambtenaar kan een argument zijn om in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het personeelsbestand vormen.

#### Artikel B.9 Ontslaggronden

Een aantal van de in dit artikel vermelde ontslaggronden is in hoofdstuk B geregeld (artikelen B.10 t/m B.13) en een aantal andere in hoofdstuk E (artikelen E.9 en E.16) en in hoofdstuk G (artikel G.4).

- Voor een ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan wegens ziekte (onderdeel h) is nodig dat er sprake is van gedragingen of handelingen of van eigenschappen van karakter, geest of gemoed (= ongeschikt), of van gebreken in de wijze van opstelling in het werk of van gebreken in de kennis, kunde of het niveau (= onbekwaam) van de ambtenaar op grond waarvan de conclusie gerechtvaardigd is dat hij niet meer geschikt is tot uitoefening van zijn functie. De ongeschiktheid moet van voldoende gewicht zijn om het ontslag te rechtvaardigen.
- Het komt voor dat een ambtenaar langdurig volledig verlof wordt verleend voor de vervulling van een politiek ambt of om andere redenen (bijvoorbeeld een langdurige detachering). In dat geval wordt betrokkene ontheven uit zijn functie en zal de werkgever zich inspannen een passende functie voor hem te vinden na afloop van het langdurig verlof. Is geen passende functie voorhanden dan kan ontslag worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel e (bij politiek verlof), onderscheidenlijk onderdeel f (in andere gevallen).
- Bij ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (onderdeel i) gaat het om verlies van specifieke vereisten voor de benoembaarheid, zoals van een geldig rijbewijs voor een ambtenaar die chauffeur van beroep is of van een geldige verblijfstitel welke arbeid in dienstverband niet uitsluit, voor een ambtenaar die vreemdeling is.
- Ondercuratelestelling en lijfswang zijn aparte ontslaggronden (onderdelen j en k). Ondercuratelestelling kan wegens geestelijke stoornis, verkwisting en gewoonte van drankmisbruik waardoor betrokkene zijn belangen niet behoorlijk kan waarnemen, in het openbaar aanstoot geeft of eigen veiligheid of die van anderen in gevaar brengt. In een dergelijk geval bestaat minstens het vermoeden dat betrokkene ook niet als ambtenaar in staat zal zijn om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Lijfswang is een dwangmiddel waarbij iemand door middel van vrijheidsbeneming gedwongen kan worden tot nakoming van een verbintenis. Lijfswang is alleen mogelijk in de door de wet genoemde gevallen. Om tot lijfswang over te gaan is een rechterlijk vonnis nodig.
- Ontslag wegens een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling (onderdeel l) is pas mogelijk als er geen rechtsmiddel tegen de rechterlijke veroordeling meer openstaat. Ontslag is niet mogelijk bij (onherroepelijke) rechterlijke veroordeling wegens een overtreding. Een veroordeling kan niet automatisch tot ontslag op deze grond leiden. Gedeputeerde staten zullen eerst een zorgvuldige afweging moeten maken op grond van de feiten. Relevante elementen zijn hier onder meer de aard en de ernst van het delict, de strafmaat, de gevolgen van het delict en de strafoplegging voor de

functievervulling en voor de organisatie, de schade voor de organisatie als gevolg van delict en veroordeling en de gevolgen voor de betreffende ambtenaar zelf, waaronder ook zijn belang bij handhaving van het dienstverband.

- Ontslag wegens het verstrekken van onjuiste gegevens bij aanstelling (onderdeel m) heeft voor wat betreft medische gegevens alleen betekenis voor de functies waarvoor nog een medische keuring is vereist. Andere aspecten waarop deze ontslagmogelijkheid betrekking kan hebben zijn gegevens omtrent opleiding (ten onrechte vermelden van diploma's of rijbewijs) of vereiste relevante werkervaring. Van belang is dat het gaat om essentiële gegevens; het moet gaan om informatie op grond waarvan, als deze wel bekend was geweest, de aanstelling achterwege zou zijn gebleven.
- Het ontslag op andere gronden (onderdeel o) heeft een aanvullend karakter. Van deze grond wordt gebruik gemaakt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters, ook wel "incompatibilité d'humeurs" genoemd of verstoorde arbeidsverhoudingen. Eerst zal onderzocht moeten worden of een andere ontslaggrond zou moeten worden toegepast.
- Ontslag op grond van artikel B.12 wordt verleend als er recht bestaat op een FPU-uitkering krachtens de centrale FPU-regeling. Onder voorwaarden bestaat bij deeltijdontslag als bedoeld in het tweede lid van artikel B.12 recht op een aanvulling van de FPU-uitkering. Het deeltijdontslag moet in dat geval ten minste 15% zijn. Een en ander is geregeld in de op grond van het derde lid van artikel B.12 vastgestelde FPU-plusregeling provincies. Onder voorwaarden kan deze uitkering worden voortgezet bij volledig FPU-ontslag. Aan deeltijd FPU-ontslag kan, al dan niet in het kader van de algemene dienst, de voorwaarde worden verbonden in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden.

Op grond van het Hoofdlijnenakkoord dat op 5 juli 2005 is gesloten in de Pensioenkamer van de ROP hebben alleen werknemers die zijn geboren vóór 1950 en op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP nog recht op een FPU-uitkering. Ontslag wegens FPU kan daarom alleen nog van toepassing zijn op werknemers die aan die voorwaarden voldoen.

#### Artikel B.13 Reorganisatieontslag

Ontslag kan worden verleend bij reorganisaties. In artikel A.1 is, hier van belang, geregeld wat onder reorganisatie moet worden verstaan. Ontslag zal in de volgende situaties aan de orde kunnen zijn:

- de opheffing van de eigen functie;
- een verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
- een verandering in de inrichting van een of meer organisatieonderdelen.

Artikel B.13 moet in relatie worden gebracht met artikel B.8. Op basis van deze bepaling zijn kaders voor spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties vastgesteld die van belang kunnen zijn voor het ontslag.

Van belang is dat niet zomaar tot reorganisatieontslag kan worden overgegaan. Er moet uit een zorgvuldig onderzoek zijn gebleken dat benoeming in een passende functie niet mogelijk is.

#### Artikel B.14 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW)

Onder voorwaarden bestaat na ontslag recht op een WW-uitkering. Op basis van artikel B.14 is een bovenwettelijke werkloosheidsregeling vastgesteld (Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) voor ambtenaren die aanspraak hebben op een loongerelateerde WW-uitkering. Deze bovenwettelijke voorziening blijft beperkt tot ambtenaren aan wie reorganisatieontslag of ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is verleend dan wel van wie het dienstverband voor bepaalde tijd van rechtswege is afgelopen. De regeling voorziet in een aanvullende uitkering (bovenop de WW-uitkering gedurende de WW-periode) en in een nawettelijke uitkering na afloop van de

WW-periode. Laatstbedoelde uitkering blijft beperkt tot hen aan wie reorganisatieontslag is verleend. De duur van de nawettelijke uitkering wordt bepaald op basis van leeftijd en diensttijd, de criteria die ook al gelden in de vervallen wachtgeldregeling.

Bij ontslag op andere gronden (artikel B.9, onderdeel p) bestaat recht op een (aanvullende c.q. nawettelijke) uitkering die minstens gelijk is aan die in geval van reorganisatieontslag.

#### Artikel B.15 Uitkering bij overlijden

Deze regeling staat naast andere voorzieningen bij overlijden, zoals de Algemene nabestaandenwet en het partnerpensioen van het ABP.

## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK C

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Sedert 1 januari 2005 kennen de provincies een uniform beloningssysteem. Het betreft een samenhangend systeem van beloning, beoordeling en functiewaardering. De doelstelling van dit systeem is de bevordering van de kwaliteit van het provinciale apparaat. Belangrijke elementen zijn daarin de vergroting van de mogelijkheden tot bewust en gedifferentieerd belonen van ambtenaren (vergroting sturingsmogelijkheden voor het management, meer outputgerichte beloning, vereenvoudiging en doorbreking van automatisen) en bijstelling van het loongebouw (geen aparte jeugdsalarissen, geen wachtjaren voor dienstjarduitlopen, aantal stappen in de schaal).

Het beloningssysteem kent vier beloningsgrondslagen, te weten functiezwaarte, structurele groei in ontwikkeling, werkresultaten en marktwaarde. De marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisniveau en in specifieke voorzieningen ter verbetering van de arbeidsmarktpositie. Het beloningssysteem is in 2008 geëvalueerd en in 2010 aangepast door vervanging van een driepuntschaal door een vijfpuuntschaal van beoordelen en belonen. Zie daarvoor meer in de volgende alinea en in de toelichting op de artikelen C.7 en C.9.

Op hoofdlijnen ziet het beloningssysteem er als volgt uit. Iedere ambtenaar wordt ingedeeld in een van de 18 salarisschalen. De salarisschaal is afhankelijk van de functiezwaarte die wordt bepaald met behulp van functiewaardering. Een conversietabel vertaalt de uitkomst van de functiewaardering naar de salarisschaal die bij de functie hoort. Uitgangspunt is bewust belonen, steeds op basis van een beoordeling, waardoor automatisen worden doorbroken. Vooraf worden afspraken gemaakt over de te behalen werkresultaten en over de structurele groei in ontwikkeling. Deze afspraken worden tussentijds getoetst en eventueel bijgesteld en achteraf beoordeeld en beloond.

Het betreft een systeem van jaargesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een individueel werkplan dat als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheden, de concrete afspraken vastlegt tussen leidinggevende en ambtenaar. In deze gesprekken komen ook andere zaken aan de orde, zoals opleiding, loopbaanperspectief, werktijden, arbeidsomstandigheden en de ondersteuning door de leidinggevende. De structurele groei in ontwikkeling wordt gemeten met behulp van competenties die voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk zijn. Daartoe is een systeem van competenties ontwikkeld. Een normaal goede beoordeling van de structurele groei in ontwikkeling leidt tot een salarisverhoging van 3% (van het maximumsalaris) in de voor betrokkene geldende salarisschaal, tot het maximumsalaris in die schaal is bereikt. Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling van de structurele groei in functioneren (door competentieontwikkeling) leidt tot een salarisverhoging van 4%, onderscheidenlijk 6%. Een matige beoordeling leidt tot een salarisverhoging van slechts 1%. Het salaris wordt niet verhoogd bij een slechte beoordeling. Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling van de werkresultaten leidt tot een incidentele outputbeloning van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de beoordelingsperiode (van in de regel 1 jaar). Behalve de werkresultaten kan ook extra inzet van de ambtenaar incidenteel extra worden beloond. De automatische periodiek bestaat niet. Er is geen uitloopschaal, geen functioneringstoelage en een aanloopschaal geldt in uitzonderingsgevallen voor maximaal 1 jaar. Het hier geschetste beloningssysteem is te vinden in de artikelen C.4 t/m C.7, C.9 en C.10.

In hoofdstuk C zijn ook andere onderwerpen geregeld. Genoemd kunnen worden:

- de waarnemingsstoelage (artikel C.11);
- de toelage onregelmatige dienst (artikelen C.12 en C.13);
- de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie (artikel C.14);

- de toelage op andere gronden (artikel C.15);
- de vakantie-uitkering (artikel C.16);
- de eindejaarsuitkering (artikel C.17);
- de eenmalige uitkering (artikel C.18);
- de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.19);
- de overwerkvergoeding (artikel C.20);
- de vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk (artikel C.21).

Kortheidshalve wordt verwezen naar de toelichtingen op de betreffende artikelen.

Beslissingen die op grond van hoofdstuk C worden genomen zijn van groot belang voor de ambtenaar. Zij hebben immers directe betekenis voor zijn inkomen. Bij dergelijke beslissingen zullen vanzelfsprekend zorgvuldigheid, rechtsgelijkheid, rechtszekerheid en rechtsbescherming gewaarborgd moeten zijn. Om die reden is het dan ook van grote betekenis dat aan beloningsbeslissingen waarbij het functioneren van de ambtenaar een rol speelt, steeds een beoordeling ten grondslag moet liggen. Het beoordelingssysteem bevat immers waarborgen voor de zorgvuldigheid en de objectieve onderbouwing van dergelijke beloningsbeslissingen. Daarnaast biedt uiteraard de Algemene wet bestuursrecht de ambtenaar tal van waarborgen. Tegen beloningsbeslissingen – maar ook tegen de daaraan ten grondslag liggende beoordeling – kan betrokkene op grond van deze wet bezwaar aantekenen bij gedeputeerde staten en vervolgens, als hij het met die beslissing niet eens is, bij de rechter in beroep gaan.

#### Artikelsgewijze toelichting

##### Artikel C.1. Recht op bezoldiging

In dit artikel is het recht op bezoldiging vastgelegd. In artikel A.1, onderdeel e, is gedefinieerd wat onder bezoldiging wordt verstaan. De ambtenaar ontvangt bezoldiging voor de dienst die hij voor de provincie verricht. In het tweede lid ligt het principe “geen werk, geen loon” verankerd. Dat geldt als de ambtenaar opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten, in strijd met zijn verplichtingen.

##### C.2 Uitbetaling salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen

In dit artikel is de betalingstermijn geregeld van de belangrijkste betalingen van de provinciale werkgever aan zijn ambtenaren. Het betreffen, zoals in het derde lid is aangegeven, betalingen die kunnen worden gedaan zonder dat daarvoor een afzonderlijke beschikking moet worden genomen. Artikel C.2 spoort met hetgeen in de Algemene wet bestuursrecht is voorgeschreven ten aanzien van betaling en invordering van geldschulden waarbij een bestuursorgaan is betrokken. Op grond van artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht zal een beschikking alsnog worden afgegeven als de belanghebbende ambtenaar hierom verzoekt.

##### Artikel C.3 Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken

Het salaris per dag wordt dus niet bepaald door het maandbedrag te delen door het aantal werkdagen in die maand.

##### Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw

Er zijn 18 salarisschalen. Van alle salarisschalen is slechts de bandbreedte aangegeven: alleen het minimumsalaris en het maximumsalaris zijn vastgelegd. Het minimumsalaris is in

de salarisschalen 1 en 2 79% en in de overige salarisschalen 70% van het maximumsalaris. Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 2 van de CAP. De daarin opgenomen salarisbedragen zullen telkens worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen die partijen in het SPA in de CAO afspreken. Gedeputeerde staten vervangen dan de oude bijlage door een nieuwe.

#### Artikel C.5 Bepaling salarisschaal

Eerst wordt vastgesteld welke salarisschaal voor de ambtenaar geldt. Vervolgens wordt op grond van artikel C.6 het salaris van de ambtenaar bepaald. Het salaris moet passen binnen de bandbreedte van zijn salarisschaal. De verdere salarisontwikkeling is tenslotte geregeld in artikel C.7.

De salarisschaal van de ambtenaar wordt bepaald door de zwaarte van de functie. Die wordt vastgesteld met behulp van een systeem van methodische functiewaardering. De provincies hanteren voor de functiewaardering FUWAPROV. Dat is een provinciale vertaling van FUWASYS dat voor het rijksperoneel geldt. Op basis van het derde lid hebben gedeputeerde staten de Procedureregeling methodische functiewaardering vastgesteld. Met behulp van de conversietabel die hoort bij de Procedureregeling methodische functiewaardering wordt de uitkomst van de functiewaardering vertaald naar een van de 18 salarisschalen. Bij elke functie hoort dus een salarisschaal. Die noemen we de functieschaal. De ambtenaar wordt ingepast in de functieschaal. Wordt de ambtenaar nadien in een lichtere of zwaardere functie benoemd of komt de functie bij herwaardering hoger of lager uit dan leidt dit tot een andere salarisschaal voor de ambtenaar. Daarbij hoort dan een hernieuwde salarisinpassing overeenkomstig artikel C.6.

Bij uitzondering kan de ambtenaar in een aanloopschaal worden geplaatst. Dat is geregeld in het vijfde lid. Het is alleen mogelijk als de ambtenaar nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Het betreft steeds de direct aan de functieschaal voorliggende salarisschaal. Plaatsing in de aanloopschaal kan voor maximaal 1 jaar. Daarna wordt de ambtenaar in de functieschaal geplaatst tenzij uit een beoordeling blijkt dat hij nog steeds niet aan de minimale vereisten voor de functie voldoet.

Het komt voor dat een ambtenaar tijdelijk een andere functie waarneemt, bijvoorbeeld omdat een collega of leidinggevende voor een langere periode ziek is. In dat geval wordt de ambtenaar niet geplaatst in de salarisschaal die hoort bij de waargenomen functie maar blijft hij in zijn salarisschaal. Dat is geregeld in het zesde lid. Wel kan onder voorwaarden een toelage worden toegekend als hij een hoger gewaardeerde functie waarneemt (zie artikel C.11). Het komt ook voor dat een ambtenaar voor een proefperiode in een zwaardere functie wordt benoemd. In dat geval zal als regel worden bepaald dat de ambtenaar in zijn oude salarisschaal blijft. Als regel: de leidinggevende kan ook met de ambtenaar afspreken dat hij gelijk al in de hogere salarisschaal wordt geplaatst. Mislukt de proefplaatsing dan keert de ambtenaar doorgaans terug in zijn oude functie. Er zijn dan geen gevolgen voor de salarisschaal als hij in de oude salarisschaal is gebleven. Wordt de ambtenaar na de proefperiode definitief in de zwaardere functie benoemd dan zal hij alsnog in de daarbij behorende hogere salarisschaal worden geplaatst als dat niet al gelijk is gebeurd, eventueel met terugwerkende kracht tot (uiterlijk) het moment van aanvang van zijn proefplaatsing.

#### Artikel C.6 Bepaling salaris

Nadat de salarisschaal is vastgesteld wordt op grond van artikel C.6 het salaris in die salarisschaal bepaald. Dat kan in beginsel elk salaris zijn binnen de bandbreedte van de salarisschaal. Bij eerste aanstelling is dat in de regel het minimumsalaris in de salarisschaal. Afhankelijk van de relevante kennis, ervaring en vaardigheden kan dat meer zijn. Het salaris bedraagt in ieder geval het bedrag van het wettelijk minimumloon dat geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar.

Omdat de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen formeel niet geldt voor overheidsperoneel is dit geregeld in het tweede lid. Een dergelijke situatie zal zich



overigens, gezien het salarisgebouw van de provincie, vrijwel nooit voordoen. Het derde tot en met zevende lid bevatten salarisbepalingen bij latere benoemingen in andere functies.

Betreft het een benoeming in een gelijk of hoger gewaardeerde functie dan mag het nieuwe salaris nooit minder zijn dan het salaris in de oude functie. Daarbij moet ook in de gaten worden gehouden de salarisontwikkeling die de ambtenaar in de oude functie zou doormaken. Zou hij in de oude functie bijvoorbeeld met toepassing van artikel C.7 een half jaar later in aanmerking zijn gekomen voor een salarisverhoging van 3% dan zal daarmee rekening gehouden moeten worden bij de bepaling van het salaris in de nieuwe functie. Is bij benoeming in een functie van gelijk niveau "horizontale inpassing" in de nieuwe salarisschaal (derhalve op een gelijk salarisniveau) het uitgangspunt, bij benoeming in een hoger gewaardeerde functie zal doorgaans een hoger salaris worden vastgesteld. Gebruikelijk is om bij promoties het salaris in de oude functie te verhogen met 3% van het maximumsalaris in de nieuwe functie. Er is echter ruimte om, afhankelijk van het geval, meer of minder te doen. Een horizontale overgang ligt in de rede als bijvoorbeeld een hoger salaris afhankelijk wordt gesteld van de afronding van een voor de nieuwe functie noodzakelijke opleiding. Uiteraard zal het nieuwe salaris steeds binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal moeten liggen. Het salaris zal dus altijd minimaal het minimumsalaris van die salarisschaal bedragen.

Het kan voorkomen dat een ambtenaar wordt benoemd in een andere, lager gewaardeerde functie. Dat is niet gebruikelijk maar soms is dat onvermijdelijk. Dat kan spelen bij reorganisaties waarin voor een ambtenaar slechts een passende andere functie in de nieuwe organisatie beschikbaar blijkt op een lager niveau. In dat geval zal de ambtenaar worden ingepast in de bij de nieuwe functie behorende lagere salarisschaal op hetzelfde salaris als in de oude functie. Dat is geregeld in het vijfde lid.

Is het oude salaris hoger dan het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal dan wordt betrokkene op het maximumsalaris ingepast en wordt het verschil tussen oude en nieuwe salaris gegarandeerd door toekenning van een toelage. Die toelage wordt als salaris aangemerkt wat onder meer betekent dat de toelage de algemene salarisontwikkeling volgt en (mede) grondslag vormt voor vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en aan het salaris gerelateerde toelagen en vergoedingen. De spelregels bij reorganisaties die tussen de provincie en de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn afgesproken bevatten aanvullende personele en rechtspositionele garanties en randvoorwaarden.

Niet in alle gevallen zijn er garanties dat bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie het oude salaris gehandhaafd blijft. Dat is geregeld in het vijfde lid, vierde volzin, en in het zesde en zevende lid. Vanzelfsprekend is een dergelijke garantie afwezig in het geval dat de ambtenaar bij wijze van disciplinaire maatregel (met toepassing van artikel G.4, eerste lid, onderdeel d) is benoemd in een lager gewaardeerde functie. Voor gevallen van inkomensverlies bij re-integratie van een zieke ambtenaar in een lager betaalde functie (met toepassing van artikel E.7) gelden bijzondere (tijdelijke) voorzieningen op grond van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie die het gevolg is van disfunctioneren in de oude functie ligt de zaak genuanceerd. Een algemeen recht op een salarisgarantie is er niet. Of het redelijk is zo'n garantie te geven is afhankelijk van o.a. de mate van disfunctioneren en eventuele eigen schuld aan het disfunctioneren.

Indien bijvoorbeeld verwijtbaar disfunctioneren van een zodanige aard is dat betrokkene op grond daarvan ontslag kan worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel h, wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid en om humanitaire redenen wordt gekozen voor benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, dan ligt een salarisgarantie niet in de rede.

Een vierde situatie waarin een salarisgarantie niet hoeft te worden gegeven betreft de terugkeer in de oude functie na een tijdelijke benoeming in een hoger gewaardeerde functie. Het zal in de praktijk voorkomen dat een ambtenaar uit de lijnorganisatie wordt gehaald om als projectleider een bepaald project te trekken. Het leiden van een dergelijk project kan voor de ambtenaar een interessante stap zijn in zijn loopbaan bij de provincie, maar ook een

salarisverbetering betekenen als die tijdelijke functie zwaarder is. De eventuele salarisverbetering is uiteraard ook van tijdelijke aard. Mocht de ambtenaar na afloop van het project weer terugkeren in zijn oude functie dan zal hij opnieuw in zijn oude salarisschaal worden ingepast en is er voor hem geen garantie dat hij ten minste het salaris houdt dat hij in de tijdelijke functie ontving. Het spreekt voor zich dat deze consequenties vooraf aan de betrokken ambtenaar moeten zijn duidelijk gemaakt.

Recht op een salarisgarantie is tenslotte evenmin aan de orde indien de ambtenaar zelf verzoekt om benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, bijvoorbeeld omdat hij het wat rustiger aan wil doen. Als onderdeel van het provinciale seniorenbeleid is in de tweede volzin van het zevende lid een demotieregeling voor de oudere ambtenaar opgenomen. Deze regeling houdt in dat de ambtenaar van 55 jaar of ouder, die een stapje terug doet door over te stappen op een lichtere functie, daarvan geen nadelige gevolgen in het pensioen zal ondervinden. Artikel 3.5 van het pensioenreglement ABP biedt hiertoe de mogelijkheid. De pensioenopbouw zal gebaseerd blijven op de oude inschaling. Op het salaris in de oude functie dat voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, worden de algemene salarisverhogingen voor het provinciepersoneel toegepast. De pensioengaranties gelden niet voor taakverlichting van oudere ambtenaren via vermindering van de formele arbeidsduur. In dat geval blijft de pensioengrondslag ongewijzigd omdat de ambtenaar geen lager betaalde functie gaat vervullen. Er zijn dan geen gevolgen voor al opgebouwde pensioenrechten, maar op de nog op te bouwen pensioenjaren zal de deeltijdfactor worden losgelaten.

In het achtste en negende lid is geregeld wat de salarisconsequenties zijn van een herwaardering van de functie. Komt de functiewaardering hoger uit dan zal de ambtenaar horizontaal worden ingepast in de nieuwe salarisschaal. Is het oude salaris lager dan het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal dan wordt hij op dit minimumsalaris ingepast. Bij een lagere functiewaardering wordt het oude salaris gegarandeerd, eventueel via een toeslag boven het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal.

Zit een ambtenaar in de aanloopschaal en wordt hij in de functieschaal geplaatst omdat hij inmiddels wel aan de minimale vereisten voor de functie voldoet dan zal hij in de functieschaal op het minimumsalaris worden ingepast. Mocht de ambtenaar in de aanloopschaal al een hoger salaris ontvangen dan wordt hij horizontaal in de functieschaal ingepast. Een en ander is geregeld in het tiende lid.

#### Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren

Zolang de ambtenaar in de voor hem geldende salarisschaal niet op het maximumsalaris zit kan hij een groei in salarisontwikkeling doormaken. Daarvoor is een duurzame groei in het functioneren vereist. Om structureel meer te gaan verdienen moet men immers ook structureel beter functioneren. Die duurzame groei in functioneren moet blijken uit een door de leidinggevende vastgestelde beoordeling. Er is een systeem van jaargesprekken waarbij in beginsel jaarlijks tussen leidinggevende en ambtenaar afspraken worden gemaakt over de duurzame groei in het functioneren en in verband hiermee over de ontwikkeling van de daartoe benodigde competenties. Deze afspraken worden in hun totaliteit in beginsel jaarlijks door de leidinggevende en de ambtenaar gezamenlijk geëvalueerd en door de leidinggevende formeel beoordeeld. Voor de beoordeling van de duurzame groei in functioneren is het oordeel over de werkresultaten overigens mede van belang. De ontwikkelingsafspraken met de ambtenaar zijn immers uiteindelijk gericht op betere prestaties. Voor een nadere beschouwing over de relatie tussen ontwikkeling en prestaties wordt verwezen naar de toelichting op de Regeling jaargesprekken. Aan de hand van de beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de salarisontwikkeling in de salarisschaal. Daarvoor zijn in artikel C.7 regels vastgesteld.

Bij een goed-normale beoordeling zal het salaris na genoemde periode van een jaar worden verhoogd met 3% van het maximumsalaris en bij een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling met 4%, onderscheidenlijk 6%. Bij een matige beoordeling zal het salaris nog wel beperkt stijgen (met 1% van het maximumsalaris), maar bij een slechte beoordeling niet. Uitgaande van de noodzakelijke ingroeitijd (bij een normale ontwikkeling)

bedraagt het aantal stappen (van 3%) van minimum tot maximum zeven in de salarisschalen 1 en 2 en tien in de salarisschalen 3 tot en met 18. In de situatie dat elk jaar het salaris op deze wijze met 3% wordt verhoogd zal de ambtenaar die op het minimumsalaris binnenkomt en een normale groei in het functioneren doormaakt in zeven jaar (salarisschalen 1 en 2) resp. tien jaar (overige salarisschalen) het maximumsalaris in zijn salarisschaal kunnen bereiken. Aannemende dat de ambtenaar dan nog steeds dezelfde functie vervult en niet al eerder in het kader van zijn loopbaan in een andere functie is benoemd.

Zoals hierboven aangegeven gaat het systeem van jaargesprekken uit van een jaarcyclus waarbij aan het begin van die jaarcyclus de afspraken worden gemaakt over de voor de salarisontwikkeling relevante duurzame groei in het functioneren en aan het eind van die jaarcyclus de gemaakte afspraken worden geëvalueerd en beoordeeld. De besluitvorming over de consequenties voor de salarisontwikkeling sluit daarop aan. In het derde lid is daarom bepaald dat de salarisverhoging (indien is voldaan aan de gestelde voorwaarden) telkens na in de regel 12 maanden plaatsvindt. De toevoeging "in de regel" wil zeggen dat een salarisverhoging ook eerder of later dan na 12 maanden kan plaatsvinden. Dat moet wel een uitzondering zijn. Als bijvoorbeeld de ambtenaar tussentijds in een andere functie wordt benoemd kan er aanleiding zijn voordien een afsluitende beoordeling uit te brengen over het functioneren in de oude functie. Daaraan kunnen eventueel ook eerder dan na ommekomst van de periode van 12 maanden consequenties voor het salaris worden verbonden. Omgekeerd kunnen er ook omstandigheden zijn waardoor het onmogelijk is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. Daarvan zal sprake kunnen zijn bij langdurige afwezigheid, bijvoorbeeld wegens ziekte. Het moge duidelijk zijn dat ingeval van afwezigheid gedurende de hele (of nagenoeg de hele) periode van 12 maanden er geen duurzame groei in functioneren kan worden geconstateerd en er dus ook geen grondslag is voor welke salarisverhoging dan ook. Salarisverhoging op grond van artikel C.7 zal in dat geval pas weer aan de orde zijn na afloop van de nieuwe jaarcyclus. Het kan ook voorkomen dat de ambtenaar een (substantieel) deel van de 12 maanden wel aanwezig is geweest maar die periode te kort is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. In dat geval kan worden besloten een beslissing over een salarisverhoging en de daarvoor noodzakelijke beoordeling te verschuiven naar een later tijdstip dan het einde van de reguliere periode van 12 maanden. In een dergelijk geval kan er aanleiding zijn om op basis van die latere beoordeling, als die positief uitvalt, te bepalen dat de daaraan verbonden salarisverhoging terugwerkt tot aan de datum waarop de normale periode van 12 maanden is verstreken.

De omvang van de salarisverhoging bij duurzame groei in functioneren is niet een volledig vrije keus van de leidinggevende maar is, afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling, 1%, 3%, 4% of 6% van het maximumsalaris in de salarisschaal. Het gaat dus om vaste stappen in de salarisschaal. Als een ambtenaar bij aanvang niet op het minimumsalaris is ingepast zal de laatste stap naar het maximumsalaris niet 1%, 3%, 4% of 6% kunnen zijn, maar op een lager bedrag uitkomen. Het vierde lid voorziet hierin.

#### Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties

Het salaris wordt bepaald naar evenredigheid van de formele arbeidsduur. Bedraagt de formele arbeidsduur (tijdelijk) 40 uur per week dan is het salaris 40/36 (artikel D.1, vijfde lid).

#### Artikelen C.9 en C.10 Incidentele beloning van prestaties en extra inzet

Naast de structurele beloning kent het beloningssysteem de variabele beloning. Die kan worden gegeven voor extra prestaties of voor extra inzet van ambtenaren. In het eerste geval gaat het om output. In het tweede geval om beloning van input. Beide beloningsvormen hebben een incidenteel karakter. Naar de aard zal de inputbeloning in belangrijke mate gericht zijn op ambtenaren in de lagere salarisschalen. De outputbeloning komt op alle functieniveaus voor maar zal meer betekenis hebben voor de hogere salarisschalen omdat zij meer bijdragen aan de realisering van de organisatiedoelstelling waarvoor de outputbeloning

wordt gegeven. Het geheel aan maatregelen voor variabel belonen heeft daarmee een evenwichtige spreiding over alle functieniveaus.

Bij de outputbeloning, die is geregeld in artikel C.9, zijn uitgangspunten het motiveren, stimuleren en waarderen van ambtenaren om te komen tot extra prestaties door het toekennen van flexibele incidentele beloningselementen. Met de ambtenaar worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over het realiseren van vooraf vastgelegde, concrete en zoveel mogelijk kwantificeerbare werkresultaten op in beginsel het hele werkveld van de ambtenaar. Variabele beloning is een outputbeloning die alleen wordt gegeven bij zeer goede of uitstekende werkresultaten. Na afloop van de periode waarover in het planningsgesprek werkresultaten zijn afgesproken worden de behaalde werkresultaten geëvalueerd en beoordeeld. Op basis van de uitgebrachte beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de toekenning van een incidentele outputbeloning. Die zal worden toegekend als de werkresultaten waarover in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt, de gestelde eisen in ruime dan wel uitzonderlijke mate overtreffen. De besluitvorming over de outputbeloning sluit dus aan op de jaarcyclus van het systeem van jaargesprekken en zal dus telkens na in de regel 12 maanden plaatsvinden. Wat betreft de periode van 12 maanden geldt hetzelfde als wat daarover is opgemerkt ten aanzien van de periodieke salarisverhoging: besluitvorming over een outputbeloning en een daaraan voorafgaande beoordeling kunnen bij uitzondering ook eerder of later dan na 12 maanden plaatsvinden. Kortheidshalve wordt verwezen naar de betreffende passage in de toelichting op artikel C.7.

De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is bij zeer goede werkresultaten 3% en bij uitstekende werkresultaten 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben, derhalve in de regel 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over 12 maanden.

Naast de beloning die past bij de jaarcyclus is er bij managers behoefte aan het toekennen van een beloning bij extra inzet of voor het verrichten van niet geplande activiteiten. Artikel C.10 biedt daarvoor de grondslag.

Gedacht kan worden aan gratificaties, theaterbonnen, een diner voor twee, een werkgeversbijdrage in sabbatverlof en andere blijken van waardering voor individuele ambtenaren of voor een team van ambtenaren. Het gaat hier om incidentele beloningen die direct kunnen worden verstrekt (boter bij de vis). De uitwerking in concreet beleid en in de ontwikkeling van instrumenten is een lokale verantwoordelijkheid, af te spreken met de ondernemingsraad.

#### Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie

Op grond van dit artikel heeft de ambtenaar recht op een toelage bij volledige waarneming, gedurende minimaal een maand, van een hoger gewaardeerde functie. De toelage bedraagt per maand 6% van het maximumsalaris in de voor de waargenomen functie geldende salarisschaal en een bedrag naar evenredigheid daarvan over perioden waarin niet een volle maand is waargenomen. Het salaris met de toelage komt daarmee uit op het salaris bij een horizontale inpassing in die hogere salarisschaal, vermeerderd met 2 normale stappen van 3% van het maximumsalaris van die schaal.

Dat leidt ertoe dat de toelage hoger zal zijn naarmate de waargenomen functie zwaarder is. Het betekent voorts dat de toelage niet is gerelateerd aan het salaris in de eigen functie. Voor alle ambtenaren is de toelage bij volledige waarneming van een functie met een zelfde hoger functieniveau dus dezelfde.

In andere gevallen van waarneming is er geen recht op een toelage. Als de ambtenaar een hoger gewaardeerde functie slechts gedeeltelijk waarneemt kan hij daarvoor een toelage naar evenredigheid ontvangen. De hoogte daarvan is afhankelijk van de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden. Er is geen recht op de toelage als de waarneming geen zwaardere functie betreft of (behoudens bijzondere omstandigheden) korter dan een

maand duurt. Recht op de toelage bestaat evenmin als de waarneming plaatsvindt vanwege vakantieverlof van een collega (ook al betreft het een hoger gewaardeerde functie), tenzij het gespaard vakantieverlof betreft. Dan gaat het om vakantieverlof dat op grond van afspraken tussen die collega en zijn leidinggevende is gespaard.

Indien een ambtenaar niet in aanmerking komt voor een waarnemingstoelage kan er onder omstandigheden wel aanleiding zijn om hem een eenmalige beloning te geven op grond van artikel C.10 wegens extra inzet of het verrichten van niet geplande activiteiten.

#### Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst

Bij de beloning wordt ervan uitgegaan dat de ambtenaar zijn arbeid in de regel verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Als de ambtenaar in opdracht regelmatig of vrij regelmatig op andere tijden doordeweeks of in het weekend of op feestdagen werkt dan heeft hij recht op een toelage op grond van dit artikel. Daarbij gaat het niet om arbeid die in overwerk wordt verricht, dus boven op de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur. In dat geval heeft hij recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel C.20. Bij arbeid op onregelmatige tijden binnen de voor hem geldende arbeidsduur komt de ambtenaar in aanmerking voor een toelage die per uur een percentage bedraagt van zijn uursalaris. Het percentage wordt berekend over ten hoogste het maximumsalaris per uur van salarisschaal 6. De hoogte van het percentage is afhankelijk van het tijdstip dat de onregelmatige dienst wordt verricht. De toelage maakt onderdeel uit van de bezoldiging. Het is mogelijk om voor een groep ambtenaren uit te gaan van een voor ieder gelijk (gemiddeld) uursalaris. Het is ook mogelijk om een vaste maandelijkse toelage toe te kennen. Geen recht op de toelage bestaat als de ambtenaar is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger.

#### Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst

De toelage onregelmatige dienst wordt toegekend voor zolang de ambtenaar die onregelmatige dienst verricht. Als de onregelmatige dienst eindigt of minder wordt dan leidt dat in beginsel tot beëindiging of vermindering van de toelage. Artikel C.13 biedt een voorziening in situaties waarin als gevolg van beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst buiten toedoen van de ambtenaar een blijvende en substantiële inkomensvermindering plaatsvindt en de toelage onregelmatige dienst gedurende een redelijke periode is genoten. De voorziening geldt onder dezelfde voorwaarden ook als de beëindiging of vermindering van de toelage onregelmatige dienst het gevolg is van een medisch advies van de Arbo-dienst, van een vrijwillige benoeming in het kader van de algemene dienst of van vrijstelling van continudienst in de nachturen vanaf 55 jaar. De inkomensdaling moet minimaal 3% zijn en de toelage moet minimaal 2 jaar zijn genoten. In dat geval heeft de ambtenaar recht op een aflopende toelage gedurende minimaal 6 maanden (te weten een kwart van de vereiste minimumperiode van 2 jaar dat de toelage moet zijn genoten) en maximaal 3 jaar.

De toelage onregelmatige dienst wordt in drie gelijke perioden afgebouwd. Als de afbouwperiode 3 jaar is dan ontvangt de ambtenaar het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%. Verhogingen in de bezoldiging nadien, anders dan ten gevolge van algemene salarisverhogingen, worden daarop in mindering gebracht. In het vierde tot en met zesde lid is dat uitgewerkt. Een voorbeeld ter illustratie. Ambtenaar A heeft een salaris van € 2.000 per maand, zijnde het maximumsalaris in zijn salarisschaal, en een toelage onregelmatige dienst van € 200 per maand. Die € 200 is ook het gemiddelde over de laatste 12 maanden, hetgeen van belang is, omdat die de grondslag vormt voor de aflopende toelage. Als gevolg van een (blijvende) vermindering van de onregelmatige dienst daalt de toelage tot € 100 per maand. Ambtenaar A heeft, gezien de periode dat hij de onregelmatige dienst heeft verricht, aanspraak op een aflopende toelage gedurende de maximumperiode van 3 jaar. De aflopende toelage bedraagt het eerste jaar ( $€ 200 - € 100 =$ )  $€ 100 \times 75\% = € 75$  per maand.

Het tweede en derde jaar bedraagt zij € 50 resp. € 25 per maand. Als de ambtenaar in het eerste jaar een stap van 3% van het maximumsalaris maakt ( $= € 60$  per maand) op grond van een normaal goede beoordeling dan bedraagt de aflopende toelage in het eerste jaar 75%

van € 200 minus € 100 en minus € 60, ofwel € 30 per maand. Vindt er in plaats daarvan een algemene salarisverhoging van 2% plaats dan wordt ook de aflopende toelage met dat percentage verhoogd. Die komt dus uit op € 76, 50. Dat gebeurt op grond van het zesde lid op de volgende wijze:  $(€ 200 \times 102\% =) € 204$  minus  $(€ 100 \times 102\% =) € 102 = € 102 \times 75\% = € 76,50$ .

Vanaf 60 jaar kan onder voorwaarden een blijvende toelage worden toegekend. Deze bedraagt steeds 100%. Is er voordien een aflopende toelage toegekend die nog voortduurt op de 60-jarige leeftijd dan wordt die aflopende toelage op het dan geldende niveau omgezet in een blijvende toelage. Als de aflopende toelage op dat moment 50% bedraagt dan bedraagt ook de blijvende toelage vanaf 60 jaar 50%. Zowel de aflopende toelage als de blijvende toelage op grond van dit artikel maken onderdeel uit van de bezoldiging.

#### Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

Om kwalitatief goed en gemotiveerd personeel te hebben en te houden is het voor de provincie van belang zich als een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te positioneren. Uit onderzoek blijkt dat de aantrekkelijkheid van de werkgever bij de overheid in sterke mate wordt bepaald door de inhoud van het werk en de loopbaanperspectieven. Ook het salaris en andere arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk. Zoals hierboven al geconstateerd vormt de marktwaarde een van de vier grondslagen van het beloningssysteem. Die marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisniveau. Soms zijn er specifieke voorzieningen nodig om de arbeidsmarktpositie te verbeteren.

In de beloningssfeer kan daarbij worden gedacht aan de toekenning van een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie. Die voorzieningen zijn opgenomen in artikel C.14. Zij kunnen worden gericht op specifieke beroepsgroepen, voor de vervulling van functies die, gelet op de schaarste op de arbeidsmarkt, moeilijk vervulbaar zijn en op het behoud van gekwalificeerd personeel in dergelijke functies. De arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie zullen daarom doorgaans worden toegekend aan een groep van ambtenaren die door gedeputeerde staten is aangewezen. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg. Artikel C.14 biedt daarnaast de ruimte voor individueel maatwerk. Ook aan een individuele ambtenaar kan, als daartoe op grond van arbeidsmarktoverwegingen aanleiding bestaat, een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie worden toegekend.

De arbeidsmarkttoelage wordt toegekend in aanvulling op het salaris en wordt dus in de regel maandelijks betaald voor een tevoren bepaalde periode. De bindingspremie is een eenmalige uitkering die wordt toegekend na afloop van een vooraf bepaalde periode. Als de betrokken ambtenaar korter blijft krijgt hij in beginsel niets. De periode waarvoor de ambtenaar zich bindt moet, om in aanmerking te komen voor een bindingspremie, ten minste 3 jaar zijn.

De bindingspremie is geen toelage en is dan ook geen onderdeel van de bezoldiging. De arbeidsmarkttoelage is wel onderdeel van de bezoldiging. Zij kan voor maximaal 3 jaar worden toegekend. Als de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft kan de toelage worden verlengd, telkens voor maximaal 3 jaar. De arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal 10% van het salaris. Het salaris met de toelage mag echter nooit uitkomen boven het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal. Een soortgelijke maximering geldt ook voor de bindingspremie.

Aan de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie kunnen gedeputeerde staten nadere voorwaarden verbinden. Daartoe kunnen ze nadere regels vaststellen in overleg met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg. Gedacht kan worden aan gronden voor intrekking van de toelage en premie, bijvoorbeeld bij aanvaarding van een andere functie, aan een terugbetalingsplicht van de toelage bij tussentijds vertrek of aan tijdelijke opschorting van de toelage bij langdurig verlof e.d. Het zesde lid biedt ruimte om toch de toelage of premie gedeeltelijk te betalen, als de ambtenaar buiten zijn schuld niet aan alle nadere voorwaarden heeft kunnen voldoen.

### Artikel C.15 Toelage op andere gronden

De artikelen C.11 t/m C.14 geven een opsomming van toelagen die kunnen worden verstrekt. Artikel C.15 is een kapstokbepaling die het mogelijk maakt om ook op andere gronden een toelage toe te kennen. Dat kan zowel een toelage aan een individuele ambtenaar zijn als aan een groep van ambtenaren. In het laatste geval stellen gedeputeerde staten daarvoor een regeling vast. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg. Te denken valt hier aan een toelage P.M. (inconveniënten, bereikbaarheidsdiensten). Een persoonlijke toelage op grond van het (goede) functioneren van de ambtenaar (functioneringstoelage) is op grond van dit artikel uiteraard niet mogelijk. Daarvoor biedt het in de artikelen C.4 t/m C.7, C.9 en C.10 uitgewerkte beloningssysteem immers een uitputtende voorziening.

### Artikel C.16 Vakantie-uitkering

De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantie-uitkering van 8% van de bezoldiging. Deze vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald, in de maand mei, over de 12 voorafgaande maanden (juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met mei van het betreffende kalenderjaar).

Als een ambtenaar met ontslag gaat wordt de vakantie-uitkering bij het ontslag uitbetaald. Onder ontslag worden hier mede begrepen het einde van een dienstverband voor bepaalde tijd en overlijden.

De vakantie-uitkering wordt alleen berekend over bezoldiging die ook daadwerkelijk is genoten. Het kan zijn dat de ambtenaar in de betreffende 12 maanden slechts een gedeelte van zijn bezoldiging heeft genoten wegens verleend verlof, in verband met non-activiteit, bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing. Dat werkt dus door in de vakantie-uitkering. De ambtenaar krijgt natuurlijk ook navenant minder vakantie-uitkering als hij in de loop van de 12 maanden in of uit dienst is getreden. Heeft een ambtenaar bij ongeschiktheid zijn arbeid wegens ziekte te verrichten recht op doorbetaling van zijn bezoldiging dan heeft hij over de doorbetaalde bezoldiging uiteraard ook recht op vakantie-uitkering. Er geldt een minimumbedrag voor de vakantie-uitkering. De hoogte daarvan is gekoppeld aan de algemene salarisontwikkeling. De vakantie-uitkering is geen bezoldiging, maar is wel onderdeel van de pensioengrondslag.

### Artikel C.17 Eindejaarsuitkering

De ambtenaar heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering van 8,3% van het salaris. De eindejaarsuitkering is daarmee te beschouwen als een volwaardige "13<sup>e</sup> maand". Deze eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar betaald, in de maand december, over de maanden januari tot en met december. Als een ambtenaar met ontslag gaat wordt de eindejaarsuitkering bij het ontslag uitbetaald. Onder ontslag worden hier mede begrepen het einde van een dienstverband voor bepaalde tijd en overlijden. De eindejaarsuitkering wordt alleen berekend over het salaris dat ook daadwerkelijk is genoten. Het kan zijn dat de ambtenaar in de betreffende 12 maanden slechts een gedeelte van zijn salaris heeft genoten wegens verleend verlof, in verband met non-activiteit, bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing. Dat werkt dus door in de eindejaarsuitkering.

De ambtenaar krijgt natuurlijk ook navenant minder eindejaarsuitkering als hij in de loop van het jaar in of uit dienst is getreden. Heeft een ambtenaar bij ongeschiktheid zijn arbeid wegens ziekte te verrichten recht op doorbetaling van zijn bezoldiging dan heeft hij over het doorbetaalde salaris uiteraard ook recht op eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is geen bezoldiging, maar is wel onderdeel van de pensioengrondslag.

### Artikel C.18 Eenmalige uitkering

In het kader van de CAO-onderhandelingen in het SPA worden soms ook afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering voor het provinciepersoneel. Artikel C.18 biedt hiervoor de grondslag in de CAP.

#### Artikel C.20 Vergoeding voor overwerk

Aan de ambtenaar kan een vergoeding voor overwerk worden toegekend. Wat onder overwerk wordt verstaan is vastgelegd in het tweede lid. Het moet wel gaan om overwerk dat de ambtenaar is opgedragen. Van overwerkvergoeding zijn uitgesloten ambtenaren in de salarisschalen 11 en hoger.

Op grond van het tiende lid kan aan deze hoger betaalden in bijzondere omstandigheden wel een bijzondere vergoeding worden verstrekt. De overwerkvergoeding bestaat uit verlof voor de duur van het overwerk en een toeslag in geld, uitgedrukt in een percentage van het salaris. Als het dienstbelang zich tegen vergoeding in tijd verzet wordt de overwerkvergoeding geheel in geld uitbetaald.

De toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en varieert van 25% voor overwerk op doordeweekse dagen tussen 6 en 20 uur tot 100% op zon- en feestdagen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijders en voltijdwerkers. De overwerkvergoeding is geen onderdeel van de bezoldiging, maar wel pensioeninkomen waarover dus volgens de gebruikelijke verdeling pensioenpremie wordt betaald.. Het is mogelijk voor een groep ambtenaren die samen gelijktijdig overwerk verricht een gelijke overwerkvergoeding toe te kennen, ook al worden zij verschillend bezoldigd en vervullen zij verschillende functies. Ook is het mogelijk aan een ambtenaar een vaste vergoeding te verstrekken als hij regelmatig overwerk verricht.

Ter uitvoering van dit artikel kunnen gedeputeerde staten nadere regels vaststellen. Zij kunnen zo nodig in bijzondere gevallen een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

#### Artikel C.21 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk

Het kan voorkomen dat een ambtenaar extra diensten verricht die niet zijn verdisconteerd in de bezoldiging (of geacht kunnen worden daarin te zijn verdisconteerd). Overwerk is daarvan een voorbeeld. In dat geval kan er reden zijn daarvoor een specifieke vergoeding te verstrekken.

Voor het overwerk is dat geregeld in artikel C.20. Te denken valt daarnaast aan P.M. (bereikbaarheidsdiensten, gladheidsbestrijding, rampenbestrijding, bedrijfshulpverlening). Daarvoor kunnen gedeputeerde staten een vergoedingsregeling vaststellen. Over deze regeling maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg.



## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten.

Arbeidsduur en werktijden

In opdracht van het bevoegd gezag van de provincie is het ambtelijk kader belast met de invulling van de op sectoraal niveau vastgestelde arbeidsduur voor het lokaal niveau. Het gaat erom, dat de arbeidstijden door het leidinggevende kader worden gemanaged, een vorm van arbeidstijdenmanagement derhalve.

Als het gaat om arbeidsduur en werktijden voor het provinciaal personeel dan zijn organisatiebelang en individueel belang nadrukkelijk in beeld. Een evenwichtige benadering van beide belangen is noodzakelijk. Het organisatiebelang vereist primair een goede bedrijfsvoering, waarbij werkaanbod en beschikbare tijd goed op elkaar zijn afgestemd. Het individueel belang vereist een adequate zorg voor de arbeidsomstandigheden en de individuele wensen. Te denken valt vooral aan het scheppen van faciliteiten die een combinatie van zorg en arbeid mogelijk maken. De 36-urige werkweek heeft het kader geschapen om in de individuele sfeer te zorgen voor een betere combinatie van zorg en arbeid.

De regeling van de arbeidsduur en de daarbinnen gehanteerde werktijden vereisen een adequate verantwoordelijkheidsverdeling tussen het centrale (sectorale) en lokale bevoegde gezag.

In de CAP zijn uitgewerkt:

- a. de arbeidsduur;
- b. de opdracht aan het lokale gezag tot vaststelling van de werktijdenregelingen en de belangrijkste randvoorwaarden daarbij (kaderstellend);

Per provincie vindt vaststelling van de concrete werktijdenregelingen plaats. De werktijdenregelingen maken immers bij uitstek deel uit van de bedrijfsvoering, die een lokale verantwoordelijkheid is.

In de CAP worden slechts randvoorwaarden aangegeven, waardoor in de lokale uitwerkingsregeling ruimte voor individueel maatwerk overblijft (te denken is aan individuele werktijdenregeling met spaarmogelijkheid). Gelet op de ontwikkelingen in het overlegrecht is lokaal de ondernemingsraad (OR) gesprekspartner bij de vaststelling of wijziging van de werktijdenregelingen.

Vakantieverlof en buitengewoon verlof

In de paragrafen 2 en 3 van hoofdstuk D van de CAP is een rechtspositionele regeling van het verlof opgenomen. Daarin is een onderscheid aangebracht tussen vakantieverlof en buitengewoon verlof. Eerstgenoemd verlof is steeds (volledig) betaald verlof. Buitengewoon verlof kan slechts om bijzondere redenen worden verleend en kan ook onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof zijn. De verlofregeling regelt de verloffaciliteiten in hun onderlinge samenhang en geeft de ambtenaar aanspraken op verlof met inachtneming van een aantal restricties met het oog op de bedrijfsvoering. De regeling biedt daarmee een goed evenwicht tussen de belangen van de individuele ambtenaar en die van de organisatie. De ambtenaar heeft met deze regeling goede mogelijkheden om arbeid en privéleven met elkaar te combineren, enerzijds door een ruim aantal uren vakantieverlof waarover hij binnen de grenzen van het dienstbelang vrij kan beschikken en anderzijds door een aantal specifieke bepalingen van buitengewoon verlof. Daarnaast zijn er binnen randvoorwaarden enkele keuzemogelijkheden via de IKAP-regeling krachtens artikel F.14, te weten de uitruil van vakantieverlof voor extra salaris, extra levensloopsaldo of voor fiscaal gefaciliteerde doelen (vakbondscontributie, fiets en reiskosten openbaar vervoer voor woon/werkverkeer). De

ambtenaar is mede verantwoordelijk voor een goede afstemming tussen privébelangen en organisatiebelangen.

Het management zal zoveel mogelijk rekening moeten houden met de individuele verlofwensen van zijn ambtenaren. Hij is echter tevens verantwoordelijk voor een zodanige sturing van de verlofopname dat de continuïteit van de werkzaamheden is gewaarborgd en dat verlofstuwmeren worden voorkomen. De regeling biedt het management in samenhang met andere P&O-instrumenten de middelen voor een planmatige aanpak.

### Wet arbeid en zorg

Sinds 1 december 2001 geldt de Wet arbeid en zorg voor alle werknemers bij de overheid en in de marktsector. Deze wet bevat een samenhangend systeem van verlofregelingen met de daarbij behorende financiering. In deze wet zijn onder meer de volgende verlofregelingen opgenomen:

- (gedeeltelijk) betaald kortdurend zorgverlof en onbetaald langdurend zorgverlof
- onbetaald ouderschapsverlof
- betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof
- betaald adoptieverlof
- betaald calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Naast deze wettelijke bepalingen zijn er ook (rechtspositionele) verlofbepalingen opgenomen in paragraaf 3 van hoofdstuk D van de CAP. Het is van belang dat er helderheid bestaat over de verhouding tussen de wettelijke en rechtspositionele verlofregelingen. Daarop wordt hieronder ingegaan.

### Zorgverlof

De Wet arbeid en zorg kent twee vormen van zorgverlof, te weten het kortdurend en het langdurend zorgverlof.

Er bestaat een (geclausuleerd) recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging i.v.m. ziekte van de levenspartner, (inwonende) kinderen en andere bloedverwanten in de eerste graad. Het verlof geldt voor een periode van maximaal 2 werkweken. In die verlofperiode bestaat het wettelijke recht op doorbetaling van 70% van het (maximumdag)loon, maar ten minste op het minimumloon. Op grond van artikel D.12, vierde lid, van de CAP wordt dit aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Het kortdurend zorgverlof mag alleen worden geweigerd als er een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Recht op langdurend zorgverlof bestaat voor de verzorging van zijn of haar levenspartner, kinderen en bloedverwanten in de eerste graad die levensbedreigend ziek zijn. Het gaat hier om onbetaald deeltijdverlof van maximaal de helft van de arbeidsduur per week over maximaal 12 weken. Voor een voltijdwerker bedraagt het onbetaald langdurend zorgverlof derhalve maximaal 216 uur. Het verlof kan op verzoek van de werknemer worden gespreid over een kortere of langere periode, maar maximaal over een periode van 18 weken. Ook dit verlof kan alleen worden geweigerd als daartegen een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bestaat dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Sinds 1 januari 2006 kan op grond van de levensloopregeling levensloopsaldo worden opgenomen voor het onbetaald langdurend zorgverlof.

### Ouderschapsverlof

Voor kinderen tot 8 jaar heeft de werknemer als ouder op grond van de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof. Het betreft hier onbetaald deeltijdverlof van ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week over maximaal twaalf maanden. Voor een voltijdwerker bedraagt het ouderschapsverlof derhalve maximaal 936 uur. Het verlof kan op verzoek van de werknemer in overleg met de leidinggevende over een langere of een kortere periode

worden gespreid. Het ouderschapsverlof kan desgewenst in maximaal zes delen worden opgenomen. Elk deel van het ouderschapsverlof moet minimaal één maand duren. Op grond van de levensloopregeling kan voor het onbetaald ouderschapsverlof levensloopsaldo worden opgenomen. Het onbetaald ouderschapsverlof is langs fiscale weg aantrekkelijk gemaakt via een extra heffingskorting (tot de helft van het minimumloon).

#### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De regeling van artikel D.11 van de CAP is volledig afgestemd op de wettelijke regeling. Het extra t.o.v. de wettelijke regeling is dat de wettelijke uitkering (het dagloon) wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezoldiging uitkomt boven het maximum dagloon.

#### Adoptieverlof

De in artikel D.12, derde lid, van de CAP opgenomen regeling is een aanvulling op het wettelijk adoptieverlof in die zin dat wordt geregeld dat de wettelijke uitkering bij het adoptieverlof (het dagloon) steeds wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezoldiging uitkomt boven het maximum dagloon.

#### Calamiteiten- en kort verzuimverlof

In de Wet arbeid en zorg is het recht geregeld op kort betaald verlof wegens uitoefening van het actief kiesrecht, ter voldoening aan een wettelijke verplichting, bij overlijden van bloed- en aanverwanten en bij bevalling van de levenspartner (de dag van de bevalling en twee dagen kraamverlof).

In aanvulling hierop is in artikel D.12 van de CAP geregeld: kort betaald calamiteitenverlof en verlof (1 dag) voor het eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap. Ook is in artikel D.12 van de CAP het verlof bij overlijden nader ingevuld (4 resp. 2 dagen).

#### Artikelsgewijze toelichting

##### Artikel D.1 Arbeidsduur

Dit artikel bevat de verplichting voor gedeputeerde staten om de arbeidsduur per jaar voor het personeel vast te stellen aan de hand van het actuele SPA-akkoord. Met ingang van 1 oktober 1997 is de voltijd arbeidsduur per jaar vastgesteld volgens de formule: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 (arbeidsduur per dag). De gemiddelde werkweek is hiermee rekenkundig van 38 uur teruggebracht tot 36 uur. In het derde lid is aangegeven welke dagen als feestdagen worden aangemerkt. De 5e mei is dat eens in de vijf jaar, in lustrumjaren.

Het SPA-akkoord is bindend voor alle provincies. De berekening van de arbeidsduur moet voor elk kalenderjaar opnieuw plaatsvinden. Feitelijk is de arbeidsduur niet elk jaar gelijk. Dat komt doordat het aantal feestdagen, dat op een doordeweekse dag valt, jaarlijks kan verschillen en als gevolg van de vierjaarlijkse schrikkelidag.

De arbeidsduur van deeltijders wordt naar rato vastgesteld. Deeltijders met een zelfde deeltijdfactor zullen op jaarbasis ook een gelijke arbeidsduur moeten hebben. Of dat ook daadwerkelijk zo is, is mede afhankelijk van de dagen waarop wordt gewerkt. Zo zullen bijvoorbeeld deeltijders die op maandag werken profiteren van feestdagen als tweede paasdag en tweede pinksterdag. Deeltijders die op maandag niet werken profiteren daarvan niet. Uit een oogpunt van gelijke rechtsbedeling zal gezorgd moeten worden voor een zodanige vastlegging van de concrete werktijden in een kalenderjaar dat deeltijders per saldo ook daadwerkelijk evenveel arbeidsuren hebben.

In het vijfde lid is geregeld dat de leidinggevende met individuele zittende en nieuw in dienst tredende ambtenaren kan afspreken om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken. Daarbij geldt een bovengrens van 40 uur per week. De normwerkweek van 36 uur blijft

ongewijzigd. De afspraken om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken kunnen voor een bepaalde periode worden gemaakt, maar ook voor onbepaalde tijd. Het betreft een geclausuleerd recht van de ambtenaar: een verzoek om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken wordt ingewilligd als er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich daartegen verzetten. Er is sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen van:

- financiële of organisatorische aard;
  - wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
  - omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
- Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn om een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week niet toe te staan. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:
- schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie);
  - bij oneigenlijk gebruik (bijv. wanneer de ambtenaar gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is);
  - bij disfunctioneren van de ambtenaar, waarbij voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

De uitbreiding van de arbeidsduur leidt tot een verhoging naar rato van een aantal rechtspositionele voorzieningen. Daarbij gaat het om voorzieningen waarvan het niveau afhankelijk is van de arbeidsduur, dus in alle gevallen waarin ook de aanspraken van deeltijders naar rato zijn bepaald. Te noemen zijn o.a. het salaris, het vakantieverlof, de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering, maar ook de loondoorbetaling bij ziekte. Er zijn ook gevolgen voor de toepassing van de sociale verzekeringswetten zoals de Werkloosheidswet en de WIA. Voor het pensioen wordt betrokkene gezien als een deeltijder met een deeltijdfactor groter dan 1. Dat leidt tot een evenredige verhoging van het pensioen en van de verschuldigde premie daarvoor.

#### Artikel D.2 Werktijdenregelingen.

Elke ambtenaar werkt volgens een werktijdenregeling. De CAP bepaalt dat gedeputeerde staten werktijdenregelingen vaststellen. De concrete invulling daarvan is een lokale aangelegenheid, omdat het hier gaat om de bedrijfsvoering van de lokale organisatie. Wel is in het eerste tot en met derde lid aangegeven, dat het moet gaan om minimaal een algemene werktijdenregeling (vast te stellen door gedeputeerde staten, nadat de bestuurder de vereiste instemming van de OR heeft verkregen) en dat daarnaast de mogelijkheid bestaat om voor bepaalde organisatieonderdelen en bepaalde groepen functies een bijzondere werktijdenregeling te treffen. Tenslotte kan voor iedere ambtenaar afzonderlijk desgewenst een individuele werktijdenregeling worden getroffen.

Deze laatste kan dan het kenmerk van een spaarregeling hebben, waarbij de voor de desbetreffende ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar wordt overschreden en de extra arbeidsduur in daarop volgende jaren in verlof wordt opgenomen.

Het vierde lid stelt als randvoorwaarde bij de werktijdenregelingen, dat een zorgvuldige afweging van organisatiebelang en individueel belang plaatsvindt aan de hand van de gegeven criteria. Het organisatiebelang kan soms eisen dat de ambtenaar tijdelijk arbeid verricht buiten het individueel bepaalde arbeidspatroon of zich dan beschikbaar houdt voor arbeid. Dat is geregeld in het vijfde lid.

In de Arbeidstijdenwet en de ter uitvoering daarvan vastgestelde regelingen zijn de wettelijke grenzen van de werk- en rusttijden dwingendrechtelijk geregeld. Bovendien is in deze wet afdoende geregeld, dat de uitoefening van bepaalde grondrechten die in relatie staan tot het werk (bijvoorbeeld het voldoen aan godsdienstige verplichtingen tijdens het werk) ongestoord kan plaatsvinden.

#### Artikel D.3 Aanwijzing collectieve roostervrije dagen

Het provinciebestuur bepaalt of en wanneer de provinciale dienst collectief gesloten is. Met instemming van de OR kunnen maximaal 7 collectieve roostervrije dagen voor rekening van de ambtenaar worden aangewezen.

In het tweede lid is geregeld dat 5 mei (zonder nadere aanwijzing door het provinciebestuur) van rechtswege in alle provincies een collectieve roostervrije dag is voor rekening van de ambtenaar. Uiteraard voor zover 5 mei op een werkdag valt. En niet eens in de 5 jaren is aangemerkt als feestdag (zie artikel D.1, derde lid). Over deze collectieve roostervrije dag hoeft geen overleg met de OR te worden gevoerd. Op deze wijze is geregeld dat 5 mei altijd een vrije dag is: hetzij een vrije dag in het weekend, hetzij een (doordeweekse) feestdag voor rekening van de werkgever, hetzij een (doordeweekse) collectieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar. Het tweede lid is een aanvulling op het eerste lid: ook in jaren dat 5 mei een collectieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar is kunnen gedeputeerde staten maximaal 7 (andere) werkdagen als collectieve roostervrije dag aanwijzen. Het totaal aantal collectieve roostervrije dagen kan in die jaren dan maximaal 8 werkdagen bedragen (7 dagen, aangewezen op grond van het eerste lid, en 5 mei als 8e dag van rechtswege ingevolge het tweede lid). De collectieve roostervrije dagen kunnen niet ten laste van het vakantieverlof worden gebracht.

#### Artikel D.4 Werktijdvermindering oudere ambtenaren

- Eerste lid P.M.
- Tweede lid

Dit lid bevat een (ongeclausuleerd) recht voor de oudere ambtenaar (vanaf de leeftijd van 55 jaar) om te worden vrijgesteld van continudiensten in de nachturen. Betrokkene heeft in dat geval recht op de afbouwregeling toelage onregelmatige dienst die is opgenomen in artikel C.13.

#### Artikel D.5 Aanspraak op vakantieverlof

In artikel D.5 is het recht op vakantieverlof geregeld. Het vakantie verlof is uitgedrukt in uren en bedraagt voor iedere fulltime ambtenaar 180 uren per kalenderjaar. Leeftijd en salaris van de ambtenaar zijn daarbij niet relevant. De omvang van het dienstverband is wel relevant: het vakantieverlof van deeltijdwerkers wordt naar rato bepaald. Aanstelling of ontslag halverwege het kalenderjaar heeft uiteraard gevolgen voor de berekening van de aanspraken. Die worden bepaald naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar.

Als de arbeidsduur van de ambtenaar wordt aangepast worden de aanspraken op vakantieverlof evenzo aangepast. Daarbij blijven de bestaande aanspraken over de daaraan voorafgaande periode vanzelfsprekend gehandhaafd. Alleen over het resterende deel van het kalenderjaar vindt in dat geval een herberekening plaats.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen basisvakantieverlof en aanvullend vakantieverlof. Het basisvakantieverlof is gelijk aan het wettelijk minimum aan vakantieverlof dat voor werknemers in de marktsector is geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Dat is 4 weken, namelijk viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week, ofwel voor fulltimers bij de provincie (4 x 36=) 144 uren per kalenderjaar. Het aanvullend vakantieverlof is vergelijkbaar met het bovenwettelijk vakantieverlof voor werknemers in de marktsector en bedraagt bij de provincie eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, ofwel voor fulltimers 36 uren per kalenderjaar. Het totale vakantieverlof komt daarmee voor fulltimers dus uit op 180 uren per kalenderjaar. Het onderscheid tussen basisvakantieverlof en aanvullend vakantieverlof is van belang voor de opbouw en het verval van vakantieaanspraken en voor de opname van vakantieverlof. Zie daarvoor de toelichting op de artikelen D.6 t/m D.8.

#### Artikel D.6 Vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof

Het vakantieverlof wordt gedurende het kalenderjaar opgebouwd. Dit opbouwsysteem houdt in dat in beginsel uitsluitend vakantieverlof wordt opgebouwd over gewerkte tijd. Over

kalendermaanden waarin de ambtenaar geen arbeid verricht heeft hij geen recht op vakantieverlof. Over kalendermaanden waarin gedeeltelijk arbeid wordt verricht bestaat slechts aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid van het gedeelte van de werktijd waarop daadwerkelijk arbeid is verricht. Dit betekent dat indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid is verricht, bijvoorbeeld wegens non-activiteit, ouderschapsverlof of schorsing, de aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid wordt verminderd. Deze hoofdregel is neergelegd in het eerste lid. Het tweede lid bevat de uitzonderingen op de hoofdregel.

Zieke ambtenaren bouwen evenveel basisvakantieverlof op als gezonde ambtenaren. Zij krijgen daardoor, overeenkomstig de Europese jurisprudentie, ook het recht op minimaal 4 weken basisvakantieverlof. Anders is dat ten aanzien van het aanvullend vakantieverlof. De opbouw daarvan wordt na 26 weken van verhindering wegens ziekte stopgezet.

Het vierde lid bevat een vervaltermijn van 12 maanden voor het vakantieverlof. Die moet ervoor zorgen dat alle ambtenaren binnen 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantieaanspraak is ontstaan, hun (resterende) vakantieaanspraken effectueren. De vervaltermijn van 12 maanden beperkt zich tot het basisvakantieverlof. Deze vervaltermijn bevordert dat alle ambtenaren in het belang van hun veiligheid en gezondheid daadwerkelijk met regelmaat en tijdig recupereren door elk jaar weer minimaal 4 weken vrij te zijn. De vervaltermijn geldt ook voor (langdurig) zieke ambtenaren. Ook voor hen heeft opname van basisvakantieverlof een recuperatiefunctie, namelijk herstellen of uitrusten van de activiteiten die hun re-integratieplicht met zich brengt.

Er zijn situaties denkbaar dat de ambtenaar redelijkerwijs niet in staat is geweest om het basisvakantieverlof op te nemen. Dat kan zijn door toedoen van de werkgever, in het belang van de dienst. Bij een zieke ambtenaar zal dat bijvoorbeeld spelen als die om medische redenen niet in staat is geweest tot re-integratie-activiteiten. De vervaltermijn van 12 maanden geldt in die situaties niet.

Het vijfde lid bevat een vervaltermijn van 5 jaren. Die geldt voor het aanvullend vakantieverlof en voor het basisvakantieverlof dat de ambtenaar redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen binnen 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin het is ontstaan.

#### Artikel D.7 Opnemen van het vakantieverlof

De ambtenaar mag zoveel mogelijk naar eigen wens beschikken over zijn vakantieverlof. Er geldt de algemene restrictie dat het dienstbelang zich kan verzetten tegen opname van vakantieverlof. De ambtenaar geeft zelf aan of hij basisvakantieverlof opneemt of aanvullend vakantieverlof. Dat zal goed moeten worden geadmistreerd, onder meer omdat niet opgenomen basisvakantieverlof eerder vervalt dan niet opgenomen aanvullend vakantieverlof (zie toelichting bij artikel D.6).

In samenhang met de vervaltermijn van 12 maanden geldt de verplichting voor de werkgever om de ambtenaar in de gelegenheid te stellen in ieder geval steeds in het betreffende jaar zijn basisvakantieverlof op te nemen. Dat is in het derde lid geregeld. Die verplichting geldt zowel jegens gezonde als zieke ambtenaren. Er ligt ook een eigen verantwoordelijkheid bij de ambtenaar om het basisvakantie- verlof steeds tijdig op te nemen. Die is terug te vinden in het tweede lid.

Als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn is het mogelijk reeds toegekend vakantieverlof in te trekken, eventueel zelfs tijdens de vakantie. In dat geval moet geleden geldelijke schade worden vergoed.

#### Artikel D.8 Vakantieverlof en ziekte

In het eerste lid is nog eens duidelijk vastgelegd dat ook zieke ambtenaren het recht hebben om vakantieverlof op te nemen. Dat speelt uiteraard alleen in situaties waarin zij medisch gezien daartoe redelijkerwijs in staat zijn. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn bij zieke ambtenaren die in een re-integratietraject zitten. Vakantieverlof betekent in dat geval dat de

ambtenaar in de vakantie- periode is vrijgesteld van de afgesproken re-integratieactiviteiten. De ambtenaar die wegens ziekte gedeeltelijk werkt zal voor de volle arbeidsduur vakantieverlof moeten opnemen. De ambtenaar die bijvoorbeeld in de ochtend werkt en in de middag wegens ziekte niet werkt zal een volle dag vakantieverlof moeten opnemen. Dat geldt overigens alleen voor het basisvakantieverlof omdat alleen hier ook over ziekteperiodes volledig vakantieverlof wordt opgebouwd.

In het derde lid is vastgelegd dat de ambtenaar die aannemelijk kan maken dat hij tijdens vakantieverlof ziek was, de uren van vakantieverlof waarin hij ziek was terugkrijgt.

#### Artikel D.9 Vakantieverlof en einde dienstverband

In dit artikel is de afkoop geregeld bij einde van het dienstverband. Afkoop geldt voor vakantieverlof dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen. Hoofregel is dat het verlof vóór de datum van ontslag wordt opgenomen. Kan dat niet dan kan dit verlof worden afgekocht. Betreft het afkoop van vakantieverlof ingeval van overlijden dan wordt het afkoopbedrag uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen.

Tegenover de uitbetaling van vakantieverlof staat dat de ambtenaar een vergoeding verschuldigd is voor teveel genoten vakantieverlof. Dat is geregeld in het vierde lid.

#### Artikel D.10 Levensloopregeling

In artikel D.10 is de grondslag opgenomen voor de levensloopregeling die vanaf 1 januari 2006 is vastgesteld.

#### Artikel D.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In de Wet arbeid en zorg is een wettelijk recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof geregeld. De bepaling van artikel D.11 van de CAP (leden 1 t/m 4) is hiermee in overeenstemming. De Wet arbeid en zorg geeft de vrouwelijke ambtenaar een wettelijk recht op een uitkering gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Die uitkering bedraagt 100% van het (gemaximeerde) dagloon. Artikel D.11 van de CAP geeft daarnaast de vrouwelijke werknemer recht op doorbetaling van de volle bezoldiging gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de tweede volzin van artikel D.11, vijfde lid, van de CAP is een anticumulatiebepaling opgenomen: de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg wordt in mindering gebracht op de bezoldiging. Als de vrouwelijke ambtenaar tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg geniet omdat ze heeft nagelaten die (tijdig) aan te vragen wordt de fictieve uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt voor de toepassing van de rechtspositieregelingen niet gelijkgesteld met verhindering wegens ziekte.

#### Artikelen D.12, D.13 en D.15 Buitengewoon verlof

In de artikelen D.12 en D.13 is het kortdurend buitengewoon verlof geregeld voor vakbondsactiviteiten en om andere redenen. Het betreft betaald verlof dat wordt verleend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. Verwezen wordt verder naar de toelichting op het calamiteiten- en kort verzuimverlof hierboven.

#### Artikel D.14 Non-activiteit

De non-activiteit c.q. het verlof zelf is in de Ambtenarenwet geregeld. In dit artikel worden de gevolgen voor het inkomen geregeld.

#### Artikelen D.16 en D.17 Onbetaald verlof

In de artikelen D.16 en D.17 is het recht op langdurend onbetaald verlof opgenomen. Het betreft een geclausuleerd recht op onbetaald volledig verlof of onbetaald deeltijdverlof. Het

verlof is niet doelgebonden en heeft een tijdelijk karakter. Het kan worden geweigerd als het belang van de dienst zich daartegen verzet. Voor het onbetaald ouderschapsverlof en het onbetaald langdurend zorgverlof gelden de bepalingen ter zake in de Wet arbeid en zorg. Het onbetaald levensloopverlof is vergelijkbaar geregeld in de afzonderlijke levensloopregeling van de provincies.

De aanvraag dient met het oog op te treffen organisatorische maatregelen minimaal drie maanden tevoren worden ingediend. Bij ziekte en andere onvoorziene omstandigheden wordt, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, op verzoek van de ambtenaar het verlof niet opgenomen of vanaf vier weken na het verzoek niet voortgezet als het verlof al is aangevangen. Het resterende verlof vervalt in dat geval. Een vergelijkbare bepaling komt voor in de Wet arbeid en zorg. Bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het onbetaald verlof



## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK E

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Gezondheid en arbeidsomstandigheden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een doeltreffend ziekteverzuimbeleid begint met een goed (preventief) arbeidsomstandighedenbeleid.

De provinciale werkgever is voor het beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden gebonden aan de doelstellingen en verplichtingen, die zijn geformuleerd in de Arbeidsomstandighedenwet 1998, het Arbeidsomstandighedenbesluit, de Arbeidsomstandighedenregeling en de Beleidsregels Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit en in mindere mate de Arbeidsomstandighedenregeling bestaan uit een stelsel van regels die op tal van punten globaal van aard zijn. Een aantal van deze globale regels is nader ingevuld via de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze beleidsregels vormen een uitleg door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De beleidsregels zijn niet bindend. Er wordt echter van uitgegaan, dat de arbeidsomstandighedenwetgeving op een juiste wijze wordt nageleefd, indien de beleidsregels als uitgangspunt voor de praktijk worden genomen.

De arbeidsomstandighedenwetgeving geeft dus op de meeste aspecten van de arbeidsomstandigheden concrete handvatten voor de werkgever en ambtenaren. Omdat het arbeidsomstandighedenbeleid een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering behoort te zijn ligt de primaire verantwoordelijkheid hiervoor bij elke provincie afzonderlijk. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) legt op dit terrein een belangrijke taak bij de OR. Een aantal zaken wordt echter voor de sector provincies als geheel op uniforme wijze geregeld. Het gaat daarbij om een aantal rechtspositionele voorzieningen, zoals de medische aanstellingskeuring en de verplichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Een recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek hoeft niet meer te worden geregeld omdat dit al afdoende is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Niet alleen via de arbowetgeving maar ook met maatregelen op het terrein van de sociale zekerheid heeft de overheid in de afgelopen decennia een krachtige inspanning geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Belangrijke wettelijke maatregelen zijn geweest de Wet terugdringing ziekteverzuim, de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, de Wet premiedifferentiatie en marktwerking (Pemba), de gedeeltelijke afschaffing van de Ziektewet, de Wet verbetering poortwachter, de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte en de vervanging van de WAO door de WIA. Ook is de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid, mede met het oog op het terugdringen van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, ingrijpend gewijzigd (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen).

Naast een doeltreffend preventief beleid is van belang dat provincies een optimale inspanning leveren om zieke ambtenaren weer snel in het arbeidsproces te laten terugkeren. Ook daarmee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de door sociale partners geformuleerde doelstelling om het ziekteverzuim en de instroom in de WIA terug te dringen. Het gaat hier om een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer. Daartoe is een evenwichtig stelsel van rechten en plichten voor ambtenaar en werkgever ontwikkeld dat voortvloeit uit wettelijke voorschriften, zoals die bijv. zijn neergelegd in de Wet verbetering poortwachter, en uit nadere afspraken tussen partijen in het SPA. Zo zijn in artikel E.7 de re-integratieverplichtingen van werkgever en (zieke) ambtenaar vastgelegd en is in artikel E.9 geregeld dat de ambtenaar in beginsel niet in de eerste twee jaren van verhindering wegens ziekte om die reden kan worden ontslagen. Sancties voor werkgever en zieke ambtenaar wegens het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen zijn wettelijk geregeld in de WIA en rechtspositioneel in de CAP (artikel B.9, onderdeel o, juncto artikel E.16) en in een aparte sectorale uitvoeringsregeling. Daarbij gaat het bij de werkgever bijvoorbeeld om een verlenging van de WIA-wachttijd

onder handhaving van de doorbetalingsplicht van de (gehele of gedeeltelijke) bezoldiging en het ontslagverbod wegens ziekte ook na genoemde 2 jaar. Sancties voor de ambtenaar zijn onder meer weigering van de WIA-uitkering, stopzetting van de loondoorbetaling en ontslag ook binnen genoemde periode van 2 jaar van verhindering wegens ziekte.

In hoofdstuk E worden drie aspecten geregeld t.a.v. gezondheid en arbeidsomstandigheden, t.w.:

1. Preventieve zorg, waaronder begrepen de medische keuringen. De desbetreffende artikelen geven een aanvulling op hetgeen reeds geregeld is in en krachtens de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet op de medische keuringen en het Protocol Aanstellingskeuringen 1995.
2. Curatieve zorg, die is gericht op terugkeer van de zieke ambtenaar in het arbeidsproces, met naast rechten ook verplichtingen en sancties voor werkgever en werknemer. Een en ander is voor een belangrijk deel nader geregeld in een afzonderlijke sectorale uitvoeringsregeling.
3. Een collectieve overeenkomst met een of meer zorgverzekeraars waarin premiekortingen zijn geregeld en een aanvullende tegemoetkoming in de ziektekosten.

#### Artikelsgewijze toelichting

##### Artikel E.1 Algemene bepalingen

Gedeputeerde staten moeten een overeenkomst met een Arbo-dienst sluiten. Het gaat daarbij om de wettelijk voorgeschreven taken op het gebied van de bescherming bij de arbeid.

Ten aanzien van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de verzuimbegeleiding, geeft dit hoofdstuk geen nadere voorschriften. Dit is een aangelegenheid die gedeputeerde staten met instemming van de OR nader dienen te regelen. Daaronder vallen met name de verplichtingen en procedures inzake de ziek- en herstelmeldingen, maar ook bijvoorbeeld de invulling van de taken van de bedrijfsarts en de eventuele afspraken in het kader van de vrijwillige periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

##### Artikel E.2 Keuring bij aanstelling of functiewijziging

De Wet op de medische keuringen en aanvullend het Protocol Aanstellingskeuringen van de KNMG stellen regels ten aanzien van de aanstellingskeuring.

In het kort gezegd is een aanstellingskeuring alleen toegestaan voor zover deze betrekking heeft op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het doel van de aanstellingskeuring is om een oordeel te geven over de belastbaarheid van de keurling op het moment van de keuring. Bij de beoordeling zal daarnaast het voorkomen van schade voor de gezondheid, de bescherming van de veiligheid van de keurling, alsmede de veiligheid van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid worden betrokken.

Een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging vindt slechts plaats voor functies, die voorkomen op de in overleg met de OR vast te stellen functielijst. Het betreffen dan functies, waarbij een keuring wettelijk is verplicht of waarbij gedeputeerde staten van oordeel zijn dat aan de functie bijzondere eisen van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Als basis voor het opstellen van een functielijst kan een risico-inventarisatie dienen. Zodra de lijst is vastgesteld, dient een vertaling van specifieke functie-eisen in medische termen te worden gemaakt, zodat de medische keuring ook daadwerkelijk en gericht kan plaatsvinden. De Arbo-dienst zal de werkgever daarbij behulpzaam kunnen zijn. Overeenkomstig het Protocol Aanstellingskeuringen vindt een aanstellingskeuring niet eerder plaats dan nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid hebben

plaatsgevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de sollicitant aan te stellen.

Ingevolge de Wet op de medische keuringen heeft de belanghebbende bij een ongunstige uitslag recht op een herkeuring. Deze herkeuring dient hij bij gedeputeerde staten aan te vragen binnen een week nadat de uitslag aan hem bekend is gemaakt. Conform het Protocol Aanstellingskeuringen komen de kosten van de herkeuring ten laste van de provincie.

#### Artikel E.3 Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

De aanstellingskeuring heeft betrekking op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het is niet meer dan logisch - en in een aantal gevallen zelfs wettelijk verplicht - dat dit onderzoek in de loop van de uitoefening van de functie met een zekere regelmaat wordt herhaald. Bij dit (vervolg)onderzoek gaat het om de vraag of de gezondheid van de ambtenaar door zijn arbeid ongunstig is beïnvloed of dat de ambtenaar door zijn arbeid een onverantwoord gezondheidsrisico loopt. Een negatieve uitkomst van een dergelijk onderzoek betekent dat maatregelen genomen moeten worden. Deze kunnen betrekking hebben op een verbetering van de arbeidsomstandigheden maar bijvoorbeeld ook op het plaatsen van de ambtenaar in een andere functie.

#### Artikel E.4 Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

De zieke ambtenaar is verplicht in het kader van zijn herstel en re-integratie mee te werken aan arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Dit artikel geeft gedeputeerde staten de mogelijkheid om de ambtenaar in een aantal situaties te verplichten mee te werken aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Indien gedeputeerde staten naar hun oordeel gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de goede gezondheidstoestand van de ambtenaar, zal dit gebaseerd moeten zijn op bepaalde feiten of omstandigheden, zoals het gedrag van de ambtenaar of een medische verklaring.

Indien zij gegronde twijfel hebben aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, kunnen gedeputeerde staten hem aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek onderwerpen. Met name bij een voornemen tot ongeschiktheidontslag anders dan wegens ziekte (artikel B.9, sub h) zal, bij voldoende grond voor vermoeden van een medische oorzaak, een dergelijk onderzoek moeten worden ingesteld. Als uit het onderzoek naar voren komt dat er medische oorzaken zijn voor de ongeschiktheid is het in het belang van de gezondheid van betrokkene om snel in goed overleg met hem zonder zware procedures te zoeken naar ander werk. Daarbij is onder meer artikel E.7 van toepassing.

#### Artikel E.5 Medisch advies, hernieuwd onderzoek

Op grond van de artikelen E.3 en E.4 verricht de Arbo-dienst verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken en individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken in het kader van herstel en re-integratie van de zieke ambtenaar en brengt de Arbo-dienst op basis van het onderzoek een medisch advies uit. In het geval van een negatief advies, dan wel een positief advies onder bepaalde beperkingen kan de ambtenaar een hernieuwd onderzoek vragen. Een hernieuwd onderzoek als bedoeld in artikel E.5 wordt uitgevoerd door een commissie van drie artsen. In een drietal situaties kunnen de ambtenaar en de werkgever (gezamenlijk of apart) een deskundigenoordeel van het UWV vragen. Het betreft:

- een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken indien werknemer en werkgever daarover een geschil hebben;
- een oordeel over de aanwezigheid van passende arbeid die de werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten;
- een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

In gevallen dat een deskundigenoordeel van het UWV kan worden gevraagd gelden niet de bepalingen inzake een hernieuwd medisch advies door een commissie van drie artsen.

#### Artikel E.6 Buitendienststelling

Dit artikel biedt een instrument om de ambtenaar die zich niet ziek heeft gemeld, naar huis te sturen. Indien uit een medisch onderzoek, als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 blijkt, dat de geestelijke of lichamelijke toestand waarin de ambtenaar verkeert een gevaar voor zijn eigen gezondheid of veiligheid of die van derden betekent, kunnen gedeputeerde staten hem buiten dienst stellen.

De ambtenaar hoeft uiteraard niet buiten dienst te worden gesteld, indien hij kan worden belast met andere passende werkzaamheden. In dat geval wordt hij ongeschikt geacht voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden, maar niet om tijdelijk ander passend werk te doen.

#### Artikel E.7 Re-integratie van zieke ambtenaren

In dit artikel zijn re-integratieverplichtingen overgenomen van werkgever en werknemer zoals die voor de marktsector zijn neergelegd in de artikelen 7:658a en 7:660a van het Burgerlijk Wetboek en wat betreft de verplichtingen voor de overheidswerkgever in de vierde afdeling van de Ziektewet.

De werkgever en de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar zullen zich maximaal inspannen om ervoor te zorgen dat de betrokken ambtenaar meer dan 50% van zijn restverdien capaciteit benut. Getracht zal worden de bestaande arbeidsplek en het werk binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid zo aan te passen dat de arbeidsongeschikte ambtenaar zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen. Als dat niet mogelijk is zal naar een andere passende functie worden gezocht.

Omwille van een succesvol herplaatsingsproces kunnen aanvullende voorzieningen zoals bijscholing noodzakelijk zijn. Van geval tot geval zal worden gezien welke maatregelen dienen te worden getroffen. Daarbij kan aansluiting worden gezocht bij het instrumentarium voor flankerend beleid bij reorganisaties. Als re-integratie ondanks alle inspanningen dreigt te mislukken zal de A&O-organisatie van de provincies worden gevraagd te adviseren over instrumenten die kunnen leiden tot een oplossing.

In het vierde lid, onderdeel d, kan worden gedacht aan herbenoeming in dezelfde functie voor minder uren of aan plaatsing bij een ander organisatieonderdeel in dezelfde functie.

#### Artikel E.8 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel vormt de basis voor de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

#### Artikel E.9 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel E.9 bepaalt dat een ambtenaar kan worden ontslagen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Ingevolge het eerste lid, aanhef en onderdelen a en b, kan ontslag op deze grond plaatsvinden als er sprake is van een ononderbroken periode van twee jaar ziekte en herstel niet binnen zes maanden na die termijn is te verwachten.

Het ontslag kan alleen worden verleend als het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar andere passende arbeid aan te bieden dan wel indien de ambtenaar heeft geweigerd die arbeid te aanvaarden (onderdeel c van het eerste lid). Dat wordt in het kader van de WIA- claimbeoordeling getoetst. De WIA-claimbeoordeling start in week 87 als het UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurde. Het UWV wijst de ambtenaar dan op de mogelijkheden om tijdens het claimbeoordelingsproces stukken,

bevindingen e.d. van een eigen arts in te brengen en zich bij de keuring te laten vertegenwoordigen of bijstaan door een derde, welke derde een door de ambtenaar aan te wijzen arts kan zijn. Tussen week 87 en week 91 stellen werkgever en ambtenaar gezamenlijk (in overleg met de bedrijfsarts of arbodienst) het re-integratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde re-integratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of hij heeft voldaan aan zijn in het eerste lid, onderdeel c, voorgeschreven re-integratieverplichtingen. In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het re-integratieverslag. UWV beoordeelt eerst de re-integratie-inspanningen van werkgever en ambtenaar. Als die inspanningen voldoende zijn beoordeeld volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dat kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV ter zake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of is voldaan aan de onderdelen a en b van het eerste lid (ongeschiktheid voor het eigen werk en geen herstel binnen zes maanden mogelijk). Met een positieve beschikking van UWV op de aanvraag WIA-uitkering is voldaan aan de (drie) ontslagvoorwaarden van het eerste lid. De werkgever onderbouwt het ontslagbesluit expliciet door naar de positieve WIA-beschikking te verwijzen. Als UWV de aanvraag WIA-uitkering opschort wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen van de werkgever is niet voldaan aan de voorwaarden voor ontslag. De werkgever kan dan niet op grond van dit artikel ontslag verlenen. Bij een negatieve beschikking van UWV op de aanvraag WIA-uitkering die is gebaseerd op onvoldoende medewerking van de ambtenaar kan ontslag worden verleend op grond van artikel E.16.

Ambtenaren die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard hebben geen recht op een WIA-uitkering. Zij blijven in beginsel ook na die twee jaar in provinciale dienst. De werkgever en de betrokken ambtenaar zullen zich maximaal inspannen voor een succesvolle re-integratie. Voor zover redelijkerwijze mogelijk zullen de werkzaamheden en/of de voorwaarden waaronder die werkzaamheden moeten worden verricht, op een zodanige wijze worden aangepast dat er voor de betrokken ambtenaar weer sprake is van passende arbeid. Bij arbeidsgeschiktheid voor minder uren zal het gaan om herplaatsing in dezelfde (of andere passende) arbeid voor het mindere aantal uren. Als dat niet mogelijk is zal worden gezocht naar andere passende arbeid binnen de provinciale organisatie. Als re-integratie dreigt te mislukken zal de A&O-organisatie van de provincies worden gevraagd te adviseren over instrumenten die kunnen leiden tot een oplossing. Ontslag van ambtenaren die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is uitzondering en slechts mogelijk als er een zwaarwegend dienstbelang aanwezig is. Het ontslag kan niet eerder worden verleend dan na 1 jaar na het einde van de periode van 2 jaar ziekte. Bij ontslag bestaat onder voorwaarden recht op een WW-uitkering.

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die bij de provincie zijn arbeid voor minder uren blijft verrichten of andere passende arbeid voor minder uren gaat verrichten kan slechts ontslag op grond van artikel E.9 worden verleend voor het aantal uren verschil tussen oude en nieuwe arbeidsduur.

Gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen is in het tweede lid bepaald dat afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte niet mag meetellen bij de berekening van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan volgen. Een zwangerschap en een bevalling welke zonder enige complicatie plaatsvindt, is geen ziekte. Derhalve kan afwezigheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof rechtens nimmer meetellen in de periode van twee jaar. Ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of de bevalling na het einde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof mag wel meetellen bij het berekenen van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan worden verleend. Dat geldt ook voor ziekte vóór aanvang van de zwangerschap en voor ziekte tijdens de zwangerschap of het bevallingsverlof, voor zover niet veroorzaakt door de zwangerschap. Bij ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of bevalling wordt gedurende de beschermde periode in feite een lopende periode van twee jaar opgeschort.

Artikelen E.11

Per 1 januari 2006 is de Zorgverzekeringswet ingevoerd. Deze voorziet in een verplichte basisverzekering voor ziektekosten voor elke burger. De basisverzekering kent een vast pakket met een verplicht eigen risico voor iedere verzekerde. De zorgverzekeraar heeft voor de basisverzekering een acceptatieplicht. Een ieder is vrij in de keuze van de zorgverzekeraar. De verzekerde betaalt voor de basisverzekering een nominale premie die per zorgverzekeraar verschilt. Daarnaast is men wettelijk een inkomensafhankelijke premie verschuldigd die de werkgever moet inhouden op het loon en afdragen aan de Belastingdienst. Tegelijk moet de werkgever de bijdrage vergoeden. De vergoeding van de werkgever is onderworpen aan loonheffing, maar niet aan premies werknemersverzekering. Per saldo betekent dit dat het bedrag van de inkomensafhankelijke bijdrage voor rekening van de werkgever komt en dat de werknemer de loonheffing over dit bedrag moet betalen. Kinderen tot 18 jaar betalen geen premie voor de basisverzekering.

Zorgverzekeraars bieden ook aanvullende verzekeringen aan. Anders dan de basisverzekering gelden hiervoor geen verzekeringsplicht en geen acceptatieplicht.

De Zorgverzekeringswet biedt in artikel 18 werkgevers de mogelijkheid om een collectieve overeenkomst voor het personeel en zijn gezinsleden af te sluiten met een of meer zorgverzekeraars waarin kortingen op de premie voor de basisverzekering worden bedongen. In artikel E.11 is geregeld dat gedeputeerde staten een dergelijke collectieve overeenkomst voor het provinciepersoneel en zijn gezinsleden afsluiten. Bij gezinsleden moet worden gedacht aan degenen die in de oude publiek-rechtelijke ziektekostenregeling IZR/IZA als gezinslid werden aangemerkt. Ook gezinsleden met een eigen inkomen kunnen aan de collectiviteit deelnemen. De collectieve overeenkomst regelt ook de kortingen op de aanvullende zorgverzekeringen. De ambtenaar en gepensioneerde ambtenaar en zijn gezinsleden die zich verzekeren bij de zorgverzekeraar waarmee de provincie een collectieve overeenkomst heeft gesloten kunnen aldus profiteren van de afgesproken premiekortingen. De collectieve overeenkomst kan ook afspraken bevatten over andere zaken (zoals kwaliteit van de dienstverlening). Voordat een besluit wordt genomen over de keuze van de zorgverzekeraar(s) waarmee de provincies een collectieve overeenkomst afsluiten wordt hierover overleg gevoerd met de vakorganisaties in het SPA.

#### Artikel E.12 Tegemoetkoming in de ziektekosten

Elke provincieambtenaar heeft, ongeacht de keuze van de zorgverzekeraar en de inhoud van zijn zorgverzekering, recht op een aanvullende tegemoetkoming in de ziektekosten. De tegemoetkoming is voor ambtenaren in de salarisschalen 1 t/m 6 hoger dan voor de salarisschalen daarboven en staat los van de omvang van het dienstverband (dus geen tegemoetkoming naar rato bij deeltijdarbeid). De tegemoetkoming wordt maandelijks uitbetaald. Het betreft een kostenvergoeding, maakt dus geen deel uit van de bezoldiging, is geen grondslag voor de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering en is evenmin pensioengevend. De tegemoetkoming is geïndexeerd: zij is gekoppeld aan de algemene salarisontwikkeling van het provinciepersoneel.

#### Artikel E.13 vervallen per 1 januari 2009

#### Artikel E.14 Ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte

In artikel E.14 is geregeld dat de provinciale werkgever bij dienstongevallen en beroepsziekten in beginsel alle noodzakelijk geachte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoedt die ten laste van de betrokken ambtenaar blijven. Kosten die te zijnen laste blijven doordat betrokkene een eigen risico in de basisverzekering heeft aanvaard worden in beginsel niet vergoed. In artikel A.1 is aangegeven wat moet worden verstaan onder beroepsziekte en dienstongeval.

Artikel E.16 Ontslag wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een WIA-uitkering.

Artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek maakt het mogelijk voor de werkgever ook in de periode van twee jaar na het begin van de ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien de werknemer handelt in strijd met zijn verplichting al het mogelijke te doen om hervatting in eigen of andere passende arbeid te realiseren. Hiertoe behoort ook het niet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak als bedoeld in de WAO/WIA. Het ontslagverbod wordt ook doorbroken indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan maatregelen en activiteiten die de werkgever dient te verrichten om te bevorderen dat de werknemer wordt gere-integreerd door arbeid te gaan verrichten in voor hem passende arbeid. Deze bepaling in het Burgerlijk Wetboek vindt zijn vertaling in de ontslagbepaling van artikel E.16. Het betreft hier niet ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid (waarvoor artikel E.9 geldt) maar ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet meewerken van de ambtenaar aan zijn re-integratie. Wie door de provincie aangeboden passende arbeid weigert kan dus op grond van artikel E.16 worden ontslagen.

Als dat niet gebeurt blijft ontslag op grond van artikel E.9 mogelijk als betrokkene uit hoofde van zijn provinciale dienstbetrekking recht heeft op een WIA-uitkering.

Ontslag op grond van artikel E.16 binnen die twee jaar moet worden gezien als een ultimatum remedium. In principe dienen eerst andere wegen te worden bewandeld (zoals bijvoorbeeld inhouding van de bezoldiging). Alvorens het ontslagbesluit te nemen wordt het UWV een deskundigenoordeel gevraagd op grond van artikel 32, derde lid, onderdelen a en b van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Het gaat daarin om een oordeel van het UWV over de aanwezigheid van passende arbeid die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten en om een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Artikel E.16, derde lid, biedt de mogelijkheid om na twee jaar tot ontslag over te gaan, indien zonder deugdelijke grond geen WIA-uitkering is aangevraagd. In dat geval kan immers geen toepassing worden gegeven aan de ontslagbepaling van artikel E.9.

## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK F

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

#### Algemeen

In dit hoofdstuk is een aantal rechten en plichten van de provinciale ambtenaar, dan wel de rechtspositionele grondslag daarvoor, vastgelegd, voor zover die al niet bij of krachtens de wet, in andere hoofdstukken van de CAP of in of krachtens andere provinciale regelingen zijn geregeld.

#### Integriteit

In dit hoofdstuk nemen de voorschriften inzake de integriteit van het provinciaal personeel een belangrijke plaats in. Het handelen van de overheid moet gekenmerkt worden door onkreukbaarheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Integriteit van de openbare sector is dan ook van de eerste orde.

De integriteit van de ambtelijke organisatie staat of valt met de integriteit van haar bestuurders en ambtenaren. Het vraagstuk van de integriteit staat volop in de belangstelling. Naast fraude, diefstal en corruptie, vormen vooral kwesties als belangenverstremming (nevenfuncties) en het uitlekken van informatie actuele thema's. In artikel F.1 wordt een aantal voorschriften gegeven die de integriteit van de ambtenaar moeten waarborgen. Ook het Wetboek van Strafrecht kent een aantal dergelijke bepalingen. De voorschriften in artikel F.1 vormen hierop gedeeltelijk een aanvulling; voor een ander deel een herhaling. Dit laatste is nodig om de werkgever instrumenten te verschaffen om zelf rechtspositionele maatregelen te treffen, naast een eventuele veroordeling door de strafrechter. Het vraagstuk van de integriteit behelst meer dan rechtspositionele maatregelen alleen. Het gaat ook om organisatorische maatregelen, gedragsregels en cultuurbeïnvloeding die het ethisch handelen moeten garanderen. Daarbij moet een krachtig preventief beleid worden gevoerd. Te denken valt aan de volgende maatregelen:

- het doorlichten van de organisatie naar kwetsbare organisatieonderdelen en kwetsbare functies;
- het veiligstellen van de integriteit van de organisatie door middel van functiescheiding, functieroulatie en controle;
- het systematisch bewaken van de instroom van nieuw personeel door middel van extra waarborgen bij werving en selectie e.d.;
- het opstellen van gedragsregels voor ambtenaren en regels voor de omgang met burgers;
- het levend houden van gedragsregels in jaargesprekken en regelmatige agendering van integriteit in vergaderingen van het management;
- het treffen van maatregelen, zoals overplaatsing en disciplinaire bestraffing in geval van ontoelaatbaar handelen;

Het is van belang deze - en wellicht nog andere - maatregelen in hun onderlinge samenhang te bezien. Afhankelijk van de bestaande situatie zal het nodig zijn andere accenten te leggen of bestaande instrumenten aan te scherpen. De mate van corruptie- en fraudegevoeligheid van werkzaamheden hangt direct samen met de omgeving waarin die werkzaamheden worden uitgevoerd. Daarom is het voeren van preventief beleid maatwerk.

Het bewaken van de integriteit behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuur, management en ambtenaren in de afzonderlijke provincies. De provincies voeren hiertoe in overleg met de OR een gericht preventief P&O-beleid. Nadere rechtspositionele voorzieningen worden in overleg met de vakorganisaties van overheids personeel in het Georganiseerd Overleg getroffen.

#### Scholing

Een belangrijk instrument van personeelsbeleid betreft de scholing van provinciale ambtenaren.



Scholing is onontbeerlijk ter behoud en verbetering van de kwaliteit van het ambtelijk apparaat en daarmee van de dienstverlening. Scholing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en ambtenaar. Enerzijds moet de ambtenaar ruimte worden geboden via scholing aan verbetering van zijn arbeidsmarktpositie te werken, anderzijds moet scholing erop gericht zijn te kunnen blijven functioneren in de arbeidsorganisatie. Een effectief scholingsbeleid vraagt om een planmatige aanpak, door ontwikkeling van actiegerichte opleidingsplannen waarin taakstellingen kunnen worden vastgelegd voor de toekomstige scholing van de verschillende groepen ambtenaren. Het rechtspositionele kader is geregeld in de artikelen F.9 en F.10.

## Artikelsgewijze toelichting

### Artikel F.1 Integriteit

De leden 1, 2 en 3 regelen de gedragswijze bij het verrichten van nevenwerkzaamheden. Het gaat daarbij om een geclausuleerde verplichting om nevenwerkzaamheden te melden, te registreren en openbaar te maken, om een verbod bepaalde nevenwerkzaamheden te verrichten en om de verplichting inkomsten uit q.q.-nevenfuncties in de provinciale kas te storten. De Ambtenarenwet verplicht tot het opnemen van een aantal voorschriften hieromtrent in de rechtspositieregelingen. De ambtenaar dient zich er zelf van te vergewissen of de nevenwerkzaamheden de belangen van de dienst kunnen raken en, zo ja, daarvan melding te doen. Bij het vervullen van de nevenfunctie hoeft het niet te gaan om werkzaamheden tegen beloning. Ook is niet van belang of de werkzaamheden al dan niet in diensttijd worden verricht. In beginsel kan elke nevenfunctie strijd met het dienstbelang opleveren.

Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden moet i.v.m. de privacy niet in zijn algemeenheid gelden, maar moet beperkt blijven tot die gevallen waarin dat een wezenlijke bijdrage levert aan een transparant en deugdelijk overheidsoptreden. Uit de Memorie van Toelichting en de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel waarin de verplichting is opgenomen voor overheden om een regeling tot openbaarmaking van nevenwerkzaamheden vast te stellen, is duidelijk geworden dat een dergelijke regeling moet worden getroffen voor topambtenaren. Dat zijn de ambtenaren die dichtbij de politiek staan en regelmatig namens het openbaar bestuur optreden. Voor de provincies is gekozen voor de ambtenaren in de functieschalen 14 en hoger.

Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze de opgave van nevenwerkzaamheden moet worden gedaan. Niet alle gegevens die voor de interne melding en beoordeling van nevenwerkzaamheden worden geregistreerd zijn bedoeld om openbaar te worden gemaakt. Dat zou een te ver gaande inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken ambtenaren (kunnen) opleveren. Voor de waarborging van de integriteit van het openbaar bestuur, de geloofwaardigheid en controleerbaarheid van het functioneren van de provinciale overheid op het onderhavig punt kan worden volstaan met de openbaarmaking van de betiteling van de ambtenaar, diens nevenwerkzaamheden en eventueel de aan het verrichten daarvan opgelegde beperkingen. Aldus wordt voldaan aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit zoals die met name zijn verankerd in de artikelen 8 en 11 van de Wet bescherming persoonsgegevens. Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze de gegevens over de nevenwerkzaamheden van ambtenaren openbaar worden gemaakt. Daarbij zou kunnen worden aangesloten bij de wijze van openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden van de provinciale politieke ambtsdragers. Gedeputeerde staten kunnen een formulier ontwerpen waarin exact is aangegeven wat er op dit punt openbaar wordt gemaakt.

Lid 4 verbiedt het deelnemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie. De gebezigde toevoeging ‘middellijk of onmiddellijk’ verruimt het verbod tot aannemingen en leveringen door middel van rechtspersonen waar de ambtenaar deel van uitmaakt.

Lid 5 verbiedt het verzoeken tot of aannemen van elke vorm van bevoordeling. Strikt genomen valt hieronder ook de ballpoint, agenda of kalender. De maatschappelijke realiteit is echter anders. In het algemeen worden dergelijke niet te kostbare attenties acceptabel geacht omdat er geen sprake zal zijn van een de ambtenaar beïnvloedende werking.

Voorwaarde is wel dat hierover volstreekte openheid wordt betracht. Te denken valt aan een meldingsplicht ingeval een dergelijke attentie wordt aanvaard.

Lid 6 bevat een strikt geformuleerd verbod, waarbij men evenmin de ogen moet sluiten voor de realiteit. De ambtenaar zal ongetwijfeld wel eens een privégesprek via de diensttelefoon voeren of een privé-brief aan de bode ter bestelling bij de post meegeven. De grens tussen toelaatbaar en ontoelaatbaar handelen is hierbij echter niet goed aan te geven. Dit is immers sterk afhankelijk van het gebruikelijke normpatroon ter plaatse en de concrete situatie. Misbruik maken van bevoegdheden of van provinciale eigendommen is in ieder geval niet toelaatbaar.

In het zevende lid wordt invulling gegeven aan de opdracht in de Ambtenarenwet om voorschriften vast te stellen betreffende de verplichte aflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij zijn aanstelling. Met de eed of belofte geeft de ambtenaar bij indiensttreding op officiële wijze te kennen integer te zullen handelen in de uitoefening van zijn functie. Hij zweert/verklaart onder meer ook dat hij niet door middel van giften of beloften en/of valse informatie in dienst van de provincie is genomen.

De Ambtenarenwet verplicht de overheden om voorschriften vast te stellen inzake een geclausuleerde verplichting tot melding van financiële belangen en het bezit van en transacties in effecten. Voorschriften hierover zijn te vinden in het achtste en negende lid. De meldplicht betreft in de eerste plaats financiële belangen en in de tweede plaats het bezit van en transacties in effecten. De clausulering is gelegen in de eis dat een en ander de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kan raken. De belangen van de dienst zijn met name gelegen in de risico's voor de integriteit van de dienst en zijn ambtenaren. Die risico's betreffen enerzijds de mogelijke verstrengeling van financiële belangen van de ambtenaar met de belangen van de dienst die hij in zijn functie behoort te behartigen en anderzijds mogelijk oneigenlijk gebruik door de ambtenaar van koersgevoelige informatie waarover hij in de uitoefening van zijn functie kan beschikken. Gedeputeerde staten zullen beoordelen of de hier bedoelde risico's zich in concreto voordoen. Zij zullen op basis van deze beoordeling de ambtenaren aanwijzen op wie het bepaalde in het achtste lid betrekking heeft. De Memorie van Toelichting op de wijziging van de Ambtenarenwet waarbij de meldplicht is ingevoerd, zegt het volgende over het begrip financieel belang. "Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond, alsook om financiële deelnemingen in ondernemingen enz. Zelfs negatieve financiële belangen, zoals schulden uit hypothecaire vorderingen, kunnen in verband met mogelijke belangenverstrengeling relevant zijn."

En: “dat vooraf niet eenduidig kan worden aangegeven welke financiële belangen wel en welke niet toelaatbaar zijn in relatie tot de te vervullen functie. Of een bepaald financieel belang daadwerkelijk risico's met zich brengt, is afhankelijk van het type organisatie waar men werkzaam is, het concrete financieel belang en de concrete inhoud van de taak van de ambtenaar.” In de praktijk kan het risico van financiële belangenverstremgeling zich onder meer voordoen bij ambtenaren die betrokken zijn bij of beslissingsbevoegd zijn inzake bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstrekingen, het verstrekken van leningen of het verlenen van advies- en onderzoeksopdrachten. Zo'n ambtenaar zou in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door persoonlijk financieel belang.

Het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie ontstaat daar waar de ambtenaar bij het verrichten van de opgedragen werkzaamheden kennis krijgt van dossiers waarin deze informatie voorkomt of kan voorkomen. In de private financiële wereld is reeds langer gebruikelijk om door middel van strenge regelingen (zogenoemde insider- of complianceregelingen) oneigenlijk gebruik te voorkomen dan wel te bemoeilijken. Zo wordt veelal aan werknemers die met koersgevoelige informatie in aanraking (kunnen) komen de verplichting opgelegd om hun effecten in depot onder te brengen bij de effectenafdeling van het eigen bedrijf (locatieplicht) en voorts om vooraf toestemming te vragen voor een voorgenomen effectentransactie (autorisatieplicht). De provinciale overheid kan hierin niet achterblijven. Omdat in de relatie overheid - ambtenaar, gelet op de grondwettelijke eisen t.a.v. de inbreuken op de persoonlijke levenssfeer stringenter eisen van proportionaliteit en subsidiariteit gelden, is het niet mogelijk en wenselijk zover te gaan als in het bedrijfsleven gebruikelijk is. Zo is het niet de bedoeling en noodzakelijk om een locatieplicht op te leggen of voorafgaande toestemming voor een effectentransactie te eisen. Wel is transparantie geboden om gedeputeerde staten in de gelegenheid te stellen de hier in het geding zijnde risico's en belangen in te schatten en te reguleren. Die transparantie wordt bereikt door het voldoen aan de meldingsplicht en de plicht om desgevraagd nadere informatie en bescheiden te verstrekken. Op basis hiervan kunnen gedeputeerde staten aanwijzingen geven en bijvoorbeeld via een zogenoemde “restricted list” een verbod opleggen voor het handelen in bepaalde fondsen. De meldplicht van nader aangeduid effectenbezit en effectentransacties levert een belangrijke onderbouwing aan (beleids)regels die tot doel hebben om (de schijn van) handelen met voorwetenschap te voorkomen.

Het is denkbaar dat de meldingen of nadien gebleken feiten en omstandigheden vragen oproepen die slechts beantwoord kunnen worden door het ontvangen van nadere informatie of bescheiden. In dat geval kan van de ambtenaar worden gevergd dat hij deze verschaft. Dit kan onder meer betreffen informatie van de bank of van de effectenbemiddelaar van de betrokken ambtenaar. Ook ten behoeve van de gewenste controle van de eigen organisatie kunnen gedeputeerde staten besluiten om de ontvangen meldingen steekproefsgewijs te toetsen op juistheid en volledigheid. Aanleiding kan onder omstandigheden ook gevonden worden in afwijkingen van wat al aan informatie beschikbaar is.

Het achtste lid draagt gedeputeerde staten op een registratie te voeren van de gedane meldingen. Dat is noodzakelijk voor een zorgvuldige uitvoering van het toezicht op de meldplicht. Het ligt in de rede een speciale functionaris aan te wijzen aan wie de betrokken ambtenaren de melding doen en deze functionaris te belasten met het opzetten en het beheer van de registratie.

De risico's van belangenverstremgeling enerzijds en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie anderzijds zijn gelegen in de situatie dat een ambtenaar financiële belangen heeft dan wel op de beurs wil handelen, terwijl hij in zijn taakveld de mogelijkheid heeft om de waarde daarvan ten eigen voordele te beïnvloeden dan wel koersgevoelige informatie voor privé beleggingstransacties te verkrijgen. Die risico's kunnen op twee manieren worden gemitigeerd. Ofwel door aanpassing van het taakveld ofwel door het hebben van de betreffende financiële belangen dan wel de effectentransacties te verbieden. Indien het eerste niet mogelijk of wenselijk is, resteert slechts de tweede oplossing. Met het oog daarop bevat het negende lid een - geclausuleerd - verbod.

Het tiende lid biedt de mogelijkheid om nadere regels te stellen. Te denken valt aan nadere regels inzake nevenwerkzaamheden en de aflegging van de eed of belofte en aan de vaststelling van een gedragscode voor ambtenaren. De wijze waarop de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden wordt geregeld valt onder het instemmingsrecht van de

ondernemingsraad. Hetzelfde geldt voor de wijze waarop de gegevens over financiële belangen worden gemeld en geregistreerd. Het gaat in beide gevallen om het gebruiken (verwerken) van persoonsgegevens zoals bedoeld in artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

De Ambtenarenwet verplicht tenslotte de provincies voorschriften vast te stellen betreffende een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de provinciale organisatie. Het elfde lid bepaalt dat gedeputeerde staten hiervoor in overleg met de bonden in het SPA een procedureregeling vaststellen. Er is een Procedureregeling melding misstand provincies.

#### Artikel F.3 Schadevergoeding

Analoog aan de bepaling ter zake in het Burgerlijk Wetboek is in het eerste lid een bepaling opgenomen over de aansprakelijkheid van de ambtenaar voor schade aan de werkgever of derden. De ambtenaar is niet aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. De werkgever dient opzet en bewuste roekeloosheid te bewijzen. Volgens de laatste volzin van het eerste lid is het mogelijk dat uit de omstandigheden van het geval een andere uitkomst voortvloeit dan volgens de hoofdregel. Hierbij kunnen een rol spelen de aard van de opgedragen werkzaamheden, de beloning en de aard en duur van het dienstverband. Bij schade aan derden gaat het om door de ambtenaar toegebrachte schade waarvoor de werkgever aansprakelijk is en regres kan plegen op de ambtenaar.

De ambtenaar die buiten zijn schuld of nalatigheid ten gevolge van het uitoefenen van zijn functie schade lijdt aan hem toebehorende kleding of uitrusting heeft recht op schadevergoeding. Schade aan een hem toebehorende auto, motor- of bromfiets is hiervan uitgezonderd. Bij vergoeding van materiële schade kan het bedrag worden afgestemd op de restwaarde van het goed. De ambtenaar behoeft geen ongerechtvaardigd voordeel te genieten. Een dergelijk voordeel kan ontstaan wanneer als schadevergoeding de nieuwprijs van een goed wordt betaald, terwijl dat goed die waarde op het tijdstip van de schade niet meer bezat.

Schade aan een motorvoertuig, dat wordt ingezet voor dienstreizen wordt als regel niet vergoed, omdat in de kilometervergoeding een bedrag is opgenomen voor all-risk verzekering. Volgens de jurisprudentie zal bij incidenteel gebruik van de eigen auto de kilometervergoeding echter niet afdoende zijn en is de werkgever in dat geval gehouden eventuele schade voor zijn rekening te nemen. In artikel F.3, derde lid, is de grens van incidenteel gebruik gelegd bij 10.000 dienstkilometers.

Uitsluiting van aansprakelijkheid in die situatie is in beginsel mogelijk. Dat kan evenwel alleen als dienstreizen met de eigen auto niet in opdracht van de werkgever, maar slechts met diens toestemming worden gemaakt. Dienstopdrachten voor het gebruik van de eigen auto zijn echter in de provincie niet uitgesloten.

#### Artikel F.4 Kostenvergoedingen

In artikel F.4 is de basis voor een door gedeputeerde staten vast te stellen reis- en verblijfkostenregeling voor dienstreizen en een verplaatsingskostenregeling. Ten aanzien van deze beide regelingen is bepaald dat deze in overeenstemming moeten zijn met de afspraken die daarover in het SPA zijn gemaakt. Ten aanzien van andere onkosten, bijvoorbeeld dienstkleding en telefoonkosten, kunnen gedeputeerde staten ook nadere regels stellen.

#### Artikel F.5 Woonplaats

In hoeverre kan een ambtenaar worden verplicht om dichtbij het werk te wonen? In het algemeen kan niet worden gesteld dat dit noodzakelijk is voor het goed functioneren van de openbare dienst.

Een noodzaak tot het opleggen van de woonverplichting doet zich echter wel voor wanneer de ambtenaar zich in verband met de aard van zijn functie binnen korte tijd van zijn woning naar de plaats waar hij zijn werkzaamheden dient te verrichten, moet kunnen verplaatsen.

Voorts kan van die noodzaak worden gesproken indien de ambtenaar op zodanige afstand van de plaats van tewerkstelling woont, dat niet is verzekerd dat hij bij dagelijks heen en weer reizen tijdig op zijn werk aanwezig is of dat het dagelijks heen en weer reizen een zodanige belasting vormt, dat daardoor een goede vervulling van de functie wordt belemmerd. In die gevallen kan de ambtenaar worden verplicht in of nabij de standplaats te gaan of te blijven wonen.

#### Artikel F.6 Dienstwoning

De ambtenaar kan worden verplicht een dienstwoning te betrekken. Wanneer zo'n verplichting is opgelegd en de dienstwoning is betrokken, is de onderliggende rechtsverhouding tussen de ambtenaar en de provincie ter zake van de woning niet die van huurder en verhuurder. De ambtenaar voldoet immers aan een wettelijke verplichting. Van een dienstwoning is eerst sprake indien er een onlosmakelijk verband bestaat tussen de functie van de ambtenaar en de bewoning; met andere woorden als het voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont. Benoeming in een andere provinciale functie, ontslag of overlijden betekent dat de dienstwoning moet worden verlaten. Als regel wordt betrokkene (of diens nagelaten betrekkingen) hiertoe ten minste drie maanden de tijd gegeven.

#### Artikel F.7 Jaargesprekken (planning, voortgang, evaluatie en beoordeling)

Dit artikel vormt de grondslag voor een systeem van jaargesprekken. Daaronder wordt verstaan een cyclus van plannings-, voortgangs-, evaluatie- en beoordelingsgesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een individueel werkplan dat, als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheid, de concrete afspraken vastlegt tussen leidinggevende en ambtenaar. Ter uitvoering van dit artikel hebben gedeputeerde staten de Regeling jaargesprekken vastgesteld waarover in het SPA afspraken zijn gemaakt.

#### Artikel F.8 Aanzuivering tekort

Ten aanzien van schadevergoeding is een bijzondere regeling getroffen voor de rekenplichtige ambtenaar. Uitgangspunt van de regeling is dat de rekenplichtige ambtenaar in beginsel verplicht is een tekort aan te zuiveren. Vervolgens wordt de betrokken ambtenaar van deze verplichting geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren. Tijdens ziekte of wettige afwezigheid is de rekenplichtige ambtenaar ontheven van zijn verantwoordelijkheid.

#### Artikel F.9 Verplichte opleiding

Artikel F.9 biedt de grondslag om een ambtenaar te verplichten een opleiding te volgen die in het belang van de dienst noodzakelijk is. Daarbij gaat het in de regel om opleidingen die voor de huidige functie vereist zijn. Ook niet op de huidige functie gerichte opleidingen kunnen in het belang van de dienst noodzakelijk zijn en de ambtenaar worden opgedragen. Te denken valt aan een opleiding die nodig is om een andere (passende) functie die de ambtenaar is opgedragen in het kader van bijvoorbeeld een reorganisatie of de algemene dienst, naar behoren te kunnen vervullen. De kosten komen voor rekening van de provincie. Voor lessen, (deel)examens en tentamens in werktijd wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend. Als deze buiten de werktijd vallen gelden eveneens een aantal faciliteiten. Deze zullen worden uitgewerkt in een uitvoeringsregeling op basis van F.9 en F.10.

#### Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling

Artikel F.10 bevat een rechtspositionele regeling met betrekking tot (vrijwillige) scholing in het kader van de loopbaanontwikkeling. De regeling sluit nauw aan bij het systeem van jaargesprekken en past bij het uitgangspunt dat scholing onderdeel is van het loopbaan- en mobiliteitsbeleid. In de CAO provincies 2002/2003 zijn daarover afspraken gemaakt. Op hoofdlijnen gaat het om het volgende systeem.

- Met de OR wordt jaarlijks op basis van het algemene opleidingsbeleid van de provincie een algemeen opleidingsplan voor (delen van) het personeel afgesproken waarin onder meer doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden zijn vastgelegd.
- In het planningsgesprek worden, in ieder geval eens per drie jaar, loopbaanafspraken gemaakt die worden neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Voor scholing die past binnen het algemene opleidingsplan zijn er voorzieningen in tijd en geld met als uitgangspunt dat de werkgever de kosten volledig vergoedt en de werknemer binnen redelijke grenzen eigen tijd inzet. Ten opzichte van de oude studiefaciliteitenregeling is dat een substantiële verbetering van de financiële voorzieningen in ruil voor minder verloffaciliteiten ten laste van de werkgever.
- Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over tempo en intensiteit van de studieactiviteiten, terugbetalingsplicht e.d.

Opleiding en ontwikkeling zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ambtenaar en de leidinggevende. Essentieel is daarom dat hierover in goed overleg tussen hen afspraken worden gemaakt en dat die worden ingepast in het geheel van afspraken die in het jaarlijkse planningsgesprek worden gemaakt. Het initiatief tot het maken van afspraken kan uitgaan van zowel de leidinggevende als de ambtenaar. De regeling biedt de leidinggevende en de ambtenaar ruimte om afspraken te maken die optimaal zijn toegesneden op de wensen en behoeften van het individuele geval. Rechten en plichten over en weer worden zoveel mogelijk in goed overleg tussen leidinggevende en ambtenaar bepaald en zijn dus niet tot in detail vastgelegd in de regeling. Uiteraard moeten de afspraken liggen binnen het kader van het algemene opleidingsplan dat met de OR is overeengekomen. Is dat het geval dan kunnen de kosten van de afgesproken opleiding volledig worden vergoed. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen een voltijder en een deeltijder. Er is geen sprake van een open eindregeling. Opleidingen worden immers alleen vergoed als daarvoor geld beschikbaar is binnen het voor het algemene opleidingsplan beschikbare budget.

De opleiding geschiedt zoveel mogelijk in eigen tijd. Van de ambtenaar mag immers worden verwacht dat hij eigen tijd investeert in de ontwikkeling van zijn loopbaan. De ambtenaar en zijn leidinggevende maken afspraken over eventueel noodzakelijke aanpassing van de werktijden, inzet van vakantieverlof en/of roostervrije tijd e.d. Daarmee wordt geregeld dat het volgen van de opleiding niet ten koste gaat van het werk en dat de continuïteit van de werkzaamheden dus geen reden is om een opleiding te weigeren. Onder omstandigheden kan ook de werkgever tijd beschikbaar stellen in de vorm van verlof met behoud van bezoldiging. Daartoe kan aanleiding zijn vanwege de zwaarte van de opleiding of op grond van persoonlijke omstandigheden. De afspraken worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over andere vormen van medewerking van de werkgever, bijvoorbeeld over inzet in een bepaald project dat een directe relatie heeft met de opleiding en beschikbaarstelling van technische hulpmiddelen. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden vastgelegd de afspraken over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaronder de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van bijv. voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag.

#### Artikel F.11 Bescherming vakbondskaderleden

Het betreft een bescherming analoog aan die welke in de WOR is geregeld voor leden van de OR en ambtenaren die op een kandidatenlijst voor de OR staan of hebben gestaan.

#### Artikel F.12 Spaarloonregeling

In dit artikel is de basis gelegd voor het vaststellen van een spaarloonregeling door gedeputeerde staten. Het verdient aanbeveling de tekst van die regeling ter goedkeuring

voor te leggen aan de belastingdienst om er zeker van te zijn dat voldaan wordt aan de fiscale normen.

#### Artikel F.14 Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Artikel F.14 is de basisbepaling voor het systeem van individuele keuzemogelijkheden op het terrein van de arbeidsvoorwaarden (IKAP). Het artikel verplicht gedeputeerde staten algemeen verbindende voorschriften inzake IKAP vast te stellen. Die zijn vastgelegd in de IKAP-regeling provincies. Aan IKAP kunnen zowel provinciale ambtenaren als (via artikel H.7, eerste lid) provinciale arbeidscontractanten deelnemen.

## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK G

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Het hoofdstuk disciplinaire maatregelen is gebaseerd op artikel 125 van de Ambtenarenwet, waarin aan het bevoegde bestuursorgaan van de provincies de verplichting wordt opgelegd voorschriften vast te stellen omtrent onder meer disciplinaire straffen. Het disciplinaire strafrecht levert het bestuursorgaan de middelen om de normen die binnen de organisatie gelden te handhaven. Dit in tegenstelling tot het commune strafrecht dat tot doel heeft algemene door de overheid gestelde normen te handhaven. De ambtsdelicten worden genoemd in de artikelen 355 e.v. en 462 e.v. van het Wetboek van Strafrecht.

Bij de besluitvorming inzake het opleggen van disciplinaire straffen dient de volgende procedure gevolgd te worden:

In de eerste plaats moet worden vastgesteld of er sprake is van plichtsverzuim. Zijn de feiten juist en leveren de feiten ook plichtsverzuim op? Met andere woorden: is de ambtenaar een hem opgelegde verplichting niet nagekomen of heeft hij enig voorschrift overtreden of heeft hij zich niet als een goed werknemer gedragen.

Voor het vaststellen van de feiten kan een min of meer uitvoerig onderzoek noodzakelijk zijn. Als in dat onderzoek feiten aan het licht treden in schriftelijke verklaringen of andere stukken, dient de betrokkene zijn visie daarop te kunnen geven alvorens die feiten al dan niet als vaststaand kunnen worden aangemerkt. De gelegenheid die betrokkene op dit moment krijgt moet niet worden verward met de gelegenheid die hem later wordt geboden om zich te verantwoorden voor het voornemen tot strafoplegging. Ten aanzien van het bewijs geldt in het ambtenarenrecht, anders dan in het strafrecht, dat niet noodzakelijk is dat een feit wettig en overtuigend moet zijn bewezen, maar dat het feitelijk juist moet zijn. Dat wil zeggen het feit moet voor het besluit voldoende feitelijke grondslag bieden.

Voorschriften kunnen zijn vervat in instructies en reglementen. Voorschriften zijn ook gegeven in hoofdstuk F Overige rechten en plichten.

Ook privé-gedragingen van de ambtenaar kunnen plichtsverzuim opleveren als daardoor de dienst of het ambtenarenkorps in het algemeen in opspraak komt. In de jurisprudentie zijn diverse voorbeelden te vinden van situaties waarin de betrouwbaarheid van de betrokken ambtenaar in het geding is en daardoor de integriteit van het ambtelijk apparaat.

In de tenlastelegging komt tot uitdrukking wat er is gebeurd en waarom dat is aan te merken als plichtsverzuim.

Zoals ook in het commune strafrecht geldt in het disciplinaire strafrecht het uitgangspunt dat bij afwezigheid van schuld geen straf kan worden opgelegd. Een disciplinaire straf kan derhalve pas worden opgelegd indien het plichtsverzuim de ambtenaar kan worden toegerekend, anders gezegd indien het hem verwijtbaar is.

De verwijtbaarheid kan ontbreken in geval van overmacht of in het geval van het opvolgen van een al dan niet onbevoegd gegeven dienststopdracht.

Verwijtbaarheid kan ook ontbreken indien het plichtsverzuim niet het gevolg is van boze opzet van de ambtenaar, maar van diens onbekwaamheid of ongeschiktheid. Die onbekwaamheid of ongeschiktheid kan leiden tot ongevraagd ontslag anders dan bij wijze van straf.

Ook van belang is of de ambtenaar de norm, die hij heeft overtreden kende of ermee op de hoogte had kunnen zijn; met andere woorden: de ambtenaar moest weten of had moeten weten dat hij de norm heeft overtreden.



Als is vastgesteld dat de bevoegdheid bestaat een disciplinaire straf op te leggen is de volgende vraag of ook van deze bevoegdheid gebruik mag worden gemaakt. Het antwoord op die vraag kan ontkennend zijn bijvoorbeeld als de betrokken ambtenaar in verband met het gebeurde in fysiek of psychisch opzicht al zwaar getroffen is.

Als tenslotte van de bevoegdheid tot bestraffing in redelijkheid ook gebruik mag worden gemaakt dient de zwaarte van de straf te worden bepaald; de straf dient evenredig te zijn aan de ernst van het plichtsverzuim. De mogelijkheid bestaat om meer dan één straf tegelijkertijd op te leggen. Het systeem van disciplinaire maatregelen is een gesloten systeem, d.w.z. dat alleen één of meerdere straffen kunnen worden opgelegd, die voorkomen in de limitatieve opsomming van artikel G.4.

Het ne bis in idem beginsel is niet van toepassing op de situatie, waarin een ambtenaar in een strafrechtelijk proces is veroordeeld of is vrijgesproken, ten opzichte van het daarnaast opleggen van een disciplinaire straf. Ook al wordt dit door de betreffende ambtenaar ervaren als tweemaal straffen, toepassing van een disciplinaire straf naast een strafrechtelijke veroordeling is toegestaan.

De straf mag niet worden opgelegd dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden (artikel 4:8 Awb).

Daartoe moet aan betrokkene het voornemen tot strafoplegging worden medegedeeld. De vraag is in dit verband of bij het kenbaar maken van het voornemen tot strafoplegging ook al mededeling moet worden gedaan van de voorgenomen strafmaat. Naar de opvatting van de Centrale Raad van Beroep behoeft dat niet. Juist de verantwoording zal van invloed moeten zijn op de nader te bepalen strafmaat.

De verantwoording vindt plaats ten overstaan van gedeputeerde staten. Door mandatering kan worden gerealiseerd dat de verantwoording voor de voorgenomen strafoplegging kan plaatsvinden ten overstaan van bijvoorbeeld het betrokken diensthoofd. Bij de verantwoording kan betrokkene zich laten bijstaan door een raadsman (artikel 2:1 Awb). Het is aan te bevelen bij de mededeling van de voorgenomen strafoplegging alle relevante stukken mee te sturen.

Indien de verantwoording mondeling plaatsvindt, verdient het aanbeveling binnen korte tijd een verslag te maken. Dit verslag dient kort zakelijk weer te geven hetgeen door betrokkene en het bevoegde gezag naar voren is gebracht. Aan zowel betrokkene als aan het bevoegde gezag zal worden gevraagd in te stemmen met de tekst van het verslag. Door ondertekening wordt aangegeven dat de tekst van het verslag een juiste weergave is van hetgeen besproken is. Als de betrokken ambtenaar ondertekening weigert zal hem naar de reden daarvan gevraagd moeten worden; voor zover dit voor het bevoegde gezag geen reden is de inhoud van het verslag te wijzigen, is het raadzaam hiervan melding te maken in het verslag.

## Artikelsgewijze toelichting

### Artikel G.1 Maatregelen van orde

In het belang van de dienst kunnen ordemaatregelen worden getroffen. De ambtenaar zal zich daaraan moeten houden. Het belang van de dienst kan ook meebrengen dat de ambtenaar de toegang tot de werkplek of het werk c.q. het verblijf aldaar wordt ontzegd. Bij weigering van toegang tot c.q. verblijf op het werk of de werkplek op grond van dit artikel is geen inhouding op de bezoldiging mogelijk.

### Artikel G.2 Schorsing

In dit artikel is de schorsing als ordemaatregel geregeld. De schorsing geschiedt via een schriftelijke beschikking. Naast specifieke schorsingsmogelijkheden bij strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf, bij voornemen tot of oplegging van onvoorwaardelijk

strafontslag en bij in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis (eerste lid onderdelen a, b en c) bestaat er behoefte aan een meer algemene schorsingsgrond zoals de civiele werkgever die ook kent. Die is opgenomen in het eerste lid, onderdeel d. Hier geldt niet verwijtbaarheid als voorwaarde. Inhouding van bezoldiging tijdens de schorsing (zie het tweede lid) is hier dan ook niet geoorloofd. De jurisprudentie leert dat de meer open schorsingsgrond in het dienstbelang geen blanco cheque inhoudt om te schorsen. Dat vloeit voort uit de Awb en de bepaling inzake goed werkgeverschap. Schorsing in het dienstbelang zal aan de orde kunnen zijn bij conflictsituaties die hebben geleid tot een onwerkbaar situatie.. Daarbij weegt mee de bijdrage van betrokkene aan het ontstaan van die onwerkbaar situatie. Ook zal schorsing in het dienstbelang aan de orde kunnen zijn in een situatie waarin het vermoeden is gerezen van ernstig plichtsverzuim. Schorsing op grond van het eerste lid, onderdeel b, is op dat moment nog niet mogelijk.

Is in de gevallen, genoemd in het eerste lid, onderdelen a, b en c, bezoldiging ingehouden dan kan deze later eventueel alsnog worden uitbetaald. Dat zal spelen als er geen strafrechtelijke veroordeling of onvoorwaardelijk strafontslag volgt.

#### Artikel G.4 Disciplinaire straffen

De in dit artikel genoemde straffen betreffen een limitatieve opsomming en lopen op in zwaarte:

##### - schriftelijke berisping

Deze straf, de lichtste, zal vaak bedoeld zijn als een waarschuwing dat tegen een volgend plichtsverzuim van dezelfde aard met een zwaardere straf zal worden opgetreden. Is later in het gedrag van de ambtenaar toch aanleiding gevonden hem een zwaardere straf op te leggen dan zal het bij de evenredigheidstoetsing een rol spelen dat hij ter zake reeds een waarschuwing in de vorm van een berisping had gekregen.

- vermindering van het vakantieverlof met ten hoogste het in het betreffende jaar geldende aanvullend vakantieverlof. Men kan zich voorstellen dat deze straf, die de ambtenaar treft in de besteding van zijn vrije tijd, wordt opgelegd als het plichtsverzuim van de ambtenaar daarin heeft bestaan dat hij bij herhaling op onregelmatige wijze heeft verzuimd dienst te doen.

- geldboete tot ten hoogste 10% van het bedrag van het salaris per jaar

Deze financiële straf ligt voor de hand als de openbare dienst door het plichtsverzuim op geld waardeerbaar schade heeft geleden.

##### - strafverplaatsing

Deze straf houdt in de benoeming in een andere functie, waarbij niet dezelfde waarborgen gelden als bij benoeming in een andere passende functie in het belang van de dienst, zoals geregeld in artikel B.6.

##### - ontslag

In dit geval is sprake van verwijtbaar werkloosheid als gevolg waarvan geen recht op WW of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering bestaat.

Bij het opleggen van de straf moet sprake zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het plichtsverzuim; daarbij zijn onder meer de volgende factoren van belang:

- de ernst van de gedraging;
- de omstandigheden waaronder de misdraging plaatsvond of die daarmee in verband staan;
- het gedrag of de houding van de superieuren van de ambtenaar;
- het gedrag van de ambtenaar bij het voorafgaande onderzoek of tijdens de verantwoording;
- de persoon van de ambtenaar en de met hem verband houdende omstandigheden;
- de leeftijd van de ambtenaar;
- de duur van het dienstverband;

- de functie die de ambtenaar uitoefent;
- eventueel eerder gegeven waarschuwingen;
- de huiselijke omstandigheden van de ambtenaar;
- de verplichtingen die de ambtenaar mogen worden opgelegd;
- de mate waarin de ambtenaar van zijn verantwoordelijkheidsgevoel blijkt geeft;
- eventueel aanwezige ziekelijke storing van de geestvermogens van de ambtenaar;
- het al dan niet eerder opgelegd zijn van disciplinaire straffen;
- de gevolgen van de genomen strafmaatregel voor de ambtenaar.

De strafoplegging geschiedt via een schriftelijke beschikking.

#### Artikel G.5 Tenuitvoerlegging

De opgelegde straffen kunnen onmiddellijk ten uitvoer worden gelegd, tenzij wordt aangegeven dat de bereidheid bestaat de behandeling van eventueel bezwaar of, nog verdergaand, beroep af te wachten. Bezwaar en beroep hebben op basis van de Awb geen opschortende werking.

## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK H

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

In dit hoofdstuk is geregeld in welke gevallen en onder welke voorwaarden indienstneming van personen op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan plaatsvinden. De regeling in dit hoofdstuk vloeit voort uit artikel 134 van de Ambtenarenwet dat voorschrijft dat bestuursorganen van overheden (zoals provincies) hieromtrent bepalingen moeten vaststellen.

De regeling van hoofdstuk H voorziet slechts in een beperkt aantal gevallen in de mogelijkheid om met personen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht te sluiten. De eenzijdige publiekrechtelijke aanstelling als ambtenaar is namelijk de regel, de arbeidsovereenkomst de uitzondering. De bijzondere positie van de ambtenaar is overigens in de loop van de jaren sterk afgenomen doordat steeds meer wettelijke voorzieningen voor zowel werknemers in de marktsector als voor ambtenaren zijn gaan gelden. Te noemen zijn hier onder andere de WOR, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de pensioenwetgeving, de wettelijke werknemersverzekeringen en, sinds 2006, de Zorgverzekeringswet.

### Artikelsgewijze toelichting

#### Artikel H.1 Definities

Artikel H.1 bevat, in aanvulling op die in artikel A.1, een beperkt aantal alleen voor hoofdstuk H relevante definities. In het tweede lid worden gedeputeerde staten aangewezen als de werkgever in de zin van dit hoofdstuk en van het Burgerlijk Wetboek.

#### Artikel H.2 Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst

Hierop is hierboven al uitvoerig ingegaan. Dit artikel bevat een beperkt, limitatief opgesomd, aantal gronden voor een dienstverband op arbeidsovereenkomst. Buiten de hier genoemde gevallen kan indienstneming slechts op basis van een ambtelijke aanstelling plaatsvinden.

#### Artikel H.4 Duur arbeidsovereenkomst

De duur van de arbeidsovereenkomst vanwege tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte (artikel H.2, onderdeel a,) is beperkt tot ten hoogste 6 maanden. De leer/arbeidsovereenkomst (artikel H.2, onderdeel b) kan worden aangegaan voor de afgesproken duur van de leer/ werkervaring bij de provincie. De duur van de arbeidsovereenkomst van degene die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst wordt genomen (artikel H.2, onderdeel c) moet uiteraard gekoppeld zijn aan de periode waarop de werkgelegenheids- maatregel voor betrokkene geldt. Eventuele voortzetting van het dienstverband nadien zal in een reguliere (ambtelijke) betrekking moeten geschieden. Oproepkrachten (artikel H.2, onderdeel d) kunnen wel voor onbepaalde tijd in dienst genomen worden.

#### Artikel H.5 Loon

Niet in alle gevallen zal op de werknemer de bezoldigingsregeling (integraal) van toepassing zijn. Zo zal er doorgaans voor werknemers die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst genomen zijn een bijzondere loonregeling zijn getroffen. Ook voor oproepkrachten kunnen er bijzondere loonafspraken zijn gemaakt. Het loon kan ook zijn afgestemd op de specifieke (eenmalige) dienst waarvoor iemand in dienst is genomen.

Artikelen H.6, H.8 en H.10 Toepasselijkheid BW, einde arbeidsovereenkomst vreemdelingen en doorwerking wijzigingen

Hoofregel is dat de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek integraal van toepassing zijn (artikel H.6). Artikel H.8 bevat een t.o.v. het Burgerlijk Wetboek bijzondere bepaling welke het mogelijk maakt de arbeidsovereenkomst van de vreemdeling bij verlies van een geldige verblijfstitel zonder opzegtermijn te beëindigen. Artikel H.10 bevat een bijzondere bepaling t.o.v. die inzake het eenzijdige wijzigingsbeding in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, geregeld in of krachtens de CAP werken zonder meer rechtstreeks door in de individuele arbeidsverhouding. Als op dit punt niets zou zijn geregeld zou elke werknemer formeel met deze wijzigingen in de (tweezijdige) arbeidsovereenkomst moeten instemmen.

#### Artikel H.7 Toepasselijkheid CAP en uitvoeringsregelingen

In het eerste lid van artikel H.7 is een groot aantal bepalingen van de CAP en zijn uitvoeringsregelingen die voor ambtenaren gelden zoveel mogelijk van toepassing verklaard op de werknemer op arbeidsovereenkomst. Dat betreffen:

- de bijzondere voorziening (algemene hardheidsclausule) van artikel A.4;
- de bekendmaking van regelingen inzake de rechtspositie (artikel A.6);
- de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij indiensttreding (artikel B.3);
- de verplichting in het dienstbelang een andere functie of andere werkzaamheden te vervullen (artikel B.6, derde t/m zesde lid en B.7), waarbij wordt opgemerkt dat de bepalingen m.b.t. de algemene dienst (artikelen B.5 en B.6, eerste en tweede lid) niet gelden omdat zij zich niet voor toepassing lenen vanwege de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst of het specifieke karakter van het dienstverband (oproepkrachten);
- de overlijdensuitkering, in aanvulling op de wettelijke regeling (artikel B.15);
- de bepalingen inzake arbeidsduur en werktijden (artikelen D.1 t/m D.3);
- de bepalingen inzake vakantieverlof en bijzonder verlof (artikelen D.5 t/m D.17);
- de bepalingen inzake gezondheid en arbeidsomstandigheden bij of krachtens de artikelen E.1

t/m E.10 en E.15, met dien verstande dat de ontslagbepaling wegens arbeidsongeschiktheid (artikel E.9) op grond van het tweede lid van artikel H.7 alleen geldt voor ABP-deelnemers;

- de bepalingen over de (aanvullende) tegemoetkoming in de ziektekosten (artikelen E.11 en E.12) en over inhouding van ziektekostenpremies (artikel E.13);
- de overige rechten en plichten zoals geregeld in hoofdstuk F, met uitzondering van de bepaling inzake schadeplichtigheid van werkgever en werknemer (artikel F.3, eerste en tweede lid) waarvoor specifieke regelingen gelden in het Burgerlijk Wetboek, t.w. artikel 7:658 (zorgverplichting en aansprakelijkheid werkgever) en artikel 7:661 (aansprakelijkheid werknemer voor schade aan werkgever of derden); wel is de voor ambtenaren getroffen specifieke schadevergoedingsregeling bij dienstgebruik van de eigen auto (artikel F.3, derde lid) van toepassing verklaard;
- de bepalingen inzake orde- en strafmaatregelen (hoofdstuk G).

In het tweede lid van artikel H.7 is de op grond van artikel B.14 getroffen bovenwettelijke werkloosheidsregeling (Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) van toepassing verklaard op arbeidscontractanten die ABP-deelnemer zijn.

#### Artikel H.9 Oproepkrachten

Dit artikel stelt nadere eisen aan de arbeidsovereenkomst met de oproepkracht. Het gaat hier in de eerste plaats om de verplichting van de werkgever de oproepkracht ook daadwerkelijk op te roepen als zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen en als keerzijde de verplichting voor de oproepkracht in beginsel de werkzaamheden te verrichten waarvoor hij is opgeroepen. Het derde lid regelt tot wanneer een oproep door de werkgever zonder verplichting tot loondoorbetaling kan

worden afgezegd c.q. door de werknemer kan worden geweigerd. Voor de oproepkracht zijn de volgende bepalingen van het Burgerlijk Wetboek in het bijzonder van belang:

- het rechtsvermoeden inzake de aard van de arbeidsrelatie in artikel 7:610a BW: hij die t.b.v. de provincie tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst;
- het rechtsvermoeden inzake de omvang van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610b BW: indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden;
- de minimaanspraak op loon per oproep in artikel 7:628a BW : loon over ten minste drie uur per oproep, hetzij bij een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, hetzij ingeval de omvang van de arbeid niet (eenduidig) is vastgelegd.

## TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK I

### Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Het proces van de normalisering van de arbeidsvoorwaarden bij de overheid is gestart in 1989. In dat normaliseringproces is reeds een aantal stappen gezet op het terrein van het overleg over de arbeidsvoorwaarden, namelijk:

- het introduceren van het overeenstemmingsvereiste in het overleg over de arbeidsvoorwaarden;
- de invoering van het sectorenmodel in het arbeidsvoorwaardenoverleg in 1993;
- het van toepassing verklaren op de overheid van de WOR in 1995.

Hiermee is het overlegrecht in een geheel nieuw perspectief geplaatst. Was het overleg over de arbeidsvoorwaarden bij de provincies tot aan de start van het normaliseringproces vrijwel een exclusieve aangelegenheid voor de lokale commissie voor georganiseerd overleg, daarna hebben zowel het georganiseerd overleg op sectorniveau (SPA) als het overleg met de OR op plaatselijk niveau elk hun rol opgeëist. Dit heeft zowel door vaststelling van het SPA-overlegprotocol als door toepassing van artikel 27 van de WOR (instemmingsrecht OR bij vaststelling of wijziging van bepaalde arbeidsvoorwaarden) geleid tot een bescheidener rol van het plaatselijk georganiseerd overleg.

In artikel 125, lid 1, onderdeel m, juncto lid 2, van de Ambtenarenwet is geregeld dat het bevoegde bestuursorgaan van de provincies voorschriften vaststelt met betrekking tot de "wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren". Het overleg in het SPA is geregeld in het SPA-overlegprotocol. Het lokaal overleg met de vakorganisaties is geregeld in hoofdstuk I. Daarbij is rekening gehouden met de hierboven geschetste verschuiving van taken.

De taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en de OR is als volgt:

#### Het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het SPA

Het zwaartepunt van het arbeidsvoorwaardenoverleg ligt bij het SPA (sectoraal, tenzij). Het overleg strekt zich uit tot de vaststelling en wijziging van de CAP en van een groot aantal arbeidsvoorwaardenregelingen ter uitvoering van de CAP (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). In het SPA wordt - met inachtneming van de wettelijke regeling van taken en bevoegdheden van de OR in de WOR - ook bepaald op welke overlegtafel (SPA, lokaal georganiseerd overleg of OR) welk onderwerp van arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid aan de orde kan worden gesteld. De regie ligt hier met andere woorden bij de sociale partners in het SPA.

#### Het overleg op plaatselijk niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel

Niet alle arbeidsvoorwaarden worden voor alle provincies gemeenschappelijk geregeld in het SPA. De CAP laat de regeling van een aantal rechtspositionele zaken over aan sociale partners op lokaal niveau (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Artikel I.2, eerste lid, noemt daarnaast de volgende onderwerpen voor het lokaal overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel:

- de nadere uitwerking van in het SPA gemaakte afspraken;
- werkgelegenheid;
- spelregels bij en personele gevolgen van reorganisaties.

Tenslotte biedt artikel I.2, eerste lid, de mogelijkheid om zaken op lokaal niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel te regelen welke niet geregeld worden in het SPA. Daarbij gaat het om onderwerpen die uitsluitend of hoofdzakelijk betrekking hebben op de

rechtspositie van de ambtenaar. Voorwaarde is dat het SPA hierover vooraf een (positieve) uitspraak heeft gedaan.

Het overleg op plaatselijk niveau met de OR

In de CAP is ook een aantal taken op het terrein van het sociaal beleid aan de OR toebedeeld (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Het betreffen onderwerpen waarop ingevolge artikel 27 van de WOR het instemmingsrecht van de OR van toepassing is. Zij raken de lokale bedrijfsvoering. Verder heeft de OR o.a. een adviesrol bij reorganisaties overeenkomstig artikel 25 van de WOR.

Met de hierboven geschetste verdeling van verantwoordelijkheden en de regierol van het SPA hierbij wordt voorkomen dat overleg over een zelfde onderwerp op meer dan één overlegtafel wordt gevoerd. Dat houdt in dat zaken waarover bijvoorbeeld in het SPA geen overeenstemming kan worden bereikt niet zonder afspraak in het SPA kunnen worden doorgeschoven naar hetzij het lokale overleg met de vakorganisaties hetzij de OR of dat op lokaal niveau sectorale afspraken kunnen worden opgeplust of afgeroomd.

De regierol van het SPA

Hierboven is stilgestaan bij de regierol van het SPA. Die houdt, zoals gezegd, in dat in het SPA wordt bepaald welke onderwerpen op welke overlegtafel aan de orde komen. Deze regierol is vastgelegd in de door partijen in het SPA overeengekomen CAP. In de CAP is immers een groot aantal zaken geregeld die in het SPA zijn overeengekomen en is voor het overige bepaald welke regelingen ter uitwerking van de CAP moeten (c.q. kunnen) worden getroffen in het SPA, in het lokaal overleg met de vakorganisaties dan wel in overleg met de OR.

De taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en OR zoals hierboven geschetst zal op het moment van invoering van de CAP nog niet helemaal zijn gerealiseerd. Een aantal arbeidsvoorwaardenregelingen zal eerst nadien worden geharmoniseerd. Tot die tijd blijven het lokale regelingen waarover het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel op lokaal niveau wordt gevoerd. Dat is vastgelegd in artikel 5 van het SPA-overlegprotocol. Daarin is ook vastgelegd dat sociale partners op lokaal niveau terughoudend zullen zijn met afspraken over nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen. In het SPA-akkoord per 1 januari 2000 zijn afspraken vastgelegd over de nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I.1 Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel

In dit artikel is geregeld dat overleg wordt gevoerd met vakorganisaties van overheidspersoneel die voor de provincie als representatief zijn aan te merken. Daarbij wordt uitgegaan van de richtlijnen inzake representativiteit van de SER.

Over toelating van nieuwe vakorganisaties van overheidspersoneel tot het overleg zal de werkgever vooraf overleg voeren met de vakorganisaties die al in het overleg zijn vertegenwoordigd.

De invoering van de CAP en in bijzonder van dit hoofdstuk van de CAP brengt geen wijziging in de samenstelling van het overleg aan werknemerszijde. Dezelfde vakorganisaties van overheidspersoneel als voorheen maken deel uit van het overleg.

Elk van de partijen in het overleg is vrij in de samenstelling van zijn delegatie. Uitgangspunt is wel dat bij bestuurlijk overleg ook aan beide kanten bestuurders aanwezig zijn.

Artikel I.2 Onderwerpen van overleg



In dit artikel zijn de onderwerpen van overleg geregeld. Verwezen wordt kortheidshalve naar de in de algemene toelichting omschreven taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en het overleg met de OR. Op grond van het tweede lid hoeft geen overleg te worden gevoerd bij kleine reorganisaties. De grens wordt gelegd bij reorganisaties waarbij minder dan 10 personen zijn betrokken. Bij elk voornemen tot reorganisatie geldt wel een meldingsplicht aan de vakorganisaties van overheidspersoneel en aan de OR. Als er na de melding van het voornemen van een kleine reorganisatie toch behoefte aan overleg bestaat kan dat uiteraard op grond van artikel I.3, derde lid.

#### Artikel I.3 Wijze van overleg

De wijze van overleg is in dit hoofdstuk summier geregeld en sluit aan bij de afspraken die gelden voor het overleg in het SPA. De overlegpartijen kunnen desgewenst nadere afspraken maken over de wijze van overleg.

#### Artikel I.4 Overeenstemmingsvereiste

In dit artikel komt de gelijkwaardigheid van de overlegpartijen tot uitdrukking in de vorm van het overeenstemmingsvereiste. Zij sluit aan bij de regeling van het overeenstemmingsvereiste in het overlegprotocol voor het SPA.

#### Artikel I.5 Advies en arbitrage bij geschillen

Wanneer de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiging geen overeenstemming bereiken, is het mogelijk om het advies in te winnen van de Lokale Advies- en Arbitrage Commissie (LAAC) van de VNG. Ook kan de LAAC om arbitrage worden gevraagd. Deze onafhankelijke commissie heeft tot taak om, afhankelijk van het verzoek van partijen, hen te adviseren hoe het overleg verder kan worden gevoerd dan wel door middel van arbitrage vast te stellen met welk eindresultaat het overleg moet worden afgerond. Arbitrage is namelijk bindend.

Voor het vragen van advies hoeft geen overeenstemming te bestaan. Wel ligt het voor de hand dat de wederpartij wordt geïnformeerd over het feit dat advies aan de LAAC zal worden gevraagd. De LAAC kan de wederpartij ook horen. De plaatselijke overlegpartijen moeten het wel eens zijn over de vraag of arbitrage zal worden gevraagd. Ook moet er overeenstemming bestaan over het onderwerp en de omschrijving van het geschil. De geschillenprocedure is aan termijnen gebonden.

Over aansluiting van de provincies bij de LAAC zijn afspraken gemaakt door partijen in het SPA.

## TOELICHTING OP HET OVERGANGSRECHT

*1. Toelichting op het overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Provinciale Staten d.d. 18 september 2000 tot vaststelling van de CAP*

Artikel II Vervallen van rechtspositieregelingen P.M.

Artikel III Wijziging van rechtspositieregelingen P.M.

Artikel IV Juridische grondslag voor regelingen die (nog) niet vervallen P.M.

Artikel V Individueel overgangsrecht

In artikel V is het individueel overgangsrecht geregeld dat in het SPA is afgesproken en dat in alle provincies gelijkelijk geldt.

Eerste lid

Het eerste lid houdt verband met de overstap naar de terminologie van het Burgerlijk Wetboek voor wat betreft de aard van het dienstverband. De vaste aanstelling en de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd wordt voortaan aangeduid als aanstelling voor onbepaalde tijd. De tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd wordt de aanstelling voor bepaalde tijd. Een aantal rechten en plichten zijn gerelateerd aan de aard van het dienstverband. Zeker gesteld is dat die rechten en plichten niet als gevolg van de nieuwe terminologie (in negatieve zin) veranderen.

Tweede lid

Het tweede lid houdt verband met de overstap naar een meer marktconform en open stelsel van indienstneming, waarbij ook de beperkingen zijn overgenomen die de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft aangebracht in de mogelijkheden elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden aan te gaan. Tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd vóór de invoering van de CAP blijven nadien tot de verstrijking van de duur waarvoor zij zijn aangegaan op de oude voet doorlopen. Aanstellingen voor bepaalde tijd tellen na de invoering van de CAP mee voor de beperking van de mogelijkheden elkaar opvolgende dienstverbanden aan te gaan.

Derde lid

In het derde lid wordt veilig gesteld dat kleine deeltijders, voor wie op het moment van invoering van de CAP een regeling tegemoetkoming in de kosten van een (particuliere) ziektekostenregeling geldt, in die regeling mogen blijven, ook al kunnen zij op vrijwillige basis aan de IZR deelnemen. Artikel E.13, tweede lid, van de CAP, die dat uitsluit, is op hen niet van toepassing.

Vierde lid

Het vierde lid tenslotte is van toepassing ingeval een werknemer op een andere dan de in de CAP genoemde gronden op arbeidsovereenkomst in dienst genomen is of voor een langere duur dan in de CAP bepaald. Zij zetten hun arbeidsovereenkomst na invoering van de CAP op de oude voet voort.

## ARTIKEL VI INWERKINGTREDING

De CAP treedt in werking op 1 oktober 2000 (eerste lid). In het SPA-akkoord is afgesproken dat de bepaling inzake de aanwijzing van collectieve roostervrije dagen gelijktijdig met de invoering van de nieuwe verlofregeling in werking treedt, te weten per 1 januari 2001 (tweede lid).

De Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid (de bovenwettelijke werkloosheidsregeling) treedt in werking op de datum van invoering van de WW bij de overheid, te weten op 1 januari 2001 (vierde lid, juncto tweede lid). De basisbepaling ter zake in de CAP (artikel B.14) treedt ook pas op 1 januari 2001 in werking (tweede lid). De bestaande (integrale) wachtgeld- en uitkeringsregeling bij werkloosheid blijven echter formeel tot 1 januari 2003 van kracht, gezien het Kabinetsbesluit om de bestaande gevallen niet per 1 januari 2001 maar eerst per 1 januari 2003 onder de werking van de WW te brengen. De toegang tot de wachtgeld- en uitkeringsregeling bij werkloosheid is vanaf 1 januari 2001 echter gesloten voor nieuwe gevallen. Een en ander is geregeld in de op grond

van artikel B.14 door gedeputeerde staten vastgestelde Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid (vierde lid).

In het derde lid is de invoering van de algemene dienst geregeld. Daarover zijn afspraken gemaakt in het SPA-akkoord 2000/2001, in samenhang met de totstandkoming van een scholings-, loopbaan- en mobiliteitsbeleid en een aanvullend rechtspositioneel kader (bijlage 5b van dit akkoord). Die afspraken zullen in achtgenomen worden. Gedeputeerde staten bepalen (in overeenstemming met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg) de concrete datum van invoering van de algemene dienst ook voor zittend personeel. De uiterste datum waarop de algemene dienst integraal in alle provincies ook voor zittend personeel zal zijn ingevoerd is 1 januari 2002.

In het vierde lid is tenslotte vastgelegd dat op 1 oktober 2000, gelijktijdig met de invoering van de CAP, in werking zullen treden:

- de FPU-plusregeling provincies (krachtens artikel B.12, derde lid, van de CAP);
- de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (krachtens artikel E.8, eerste lid, van de CAP);
- de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (krachtens artikel E.8, tweede lid, van de CAP).

*2. Toelichting op het overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 21 december 2000 tot wijziging van de CAP*

Artikel II. Intrekking regelingen en circulaires

Een aantal, overwegend oude circulaires kan worden ingetrokken omdat de CAP of een daarop gebaseerde uitvoeringsregeling thans voorziet in hetgeen in de desbetreffende circulaire is geregeld, ofwel omdat de faciliteit waar de circulaire betrekking op heeft niet meer bestaat.

De op 17 oktober 2000 vastgestelde regeling inzake zwangerschaps- en bevallingsverlof (bijlage DX) kan worden ingetrokken omdat de inhoud daarvan thans integraal is opgenomen in artikel D.13 van de CAP.

Artikel III. Te wijzigen:

Als gevolg van de invoering van de geharmoniseerde verlofbepalingen in de CAP vervallen de lokale verlofbepalingen, thans nog vervat in de artikelen 26 tot en met 48 van het Ambtenarenreglement Noord-Holland.

Niet alle artikelen vervallen. Een aantal blijft – op grond van overgangsrecht - onverkort of enigszins aangepast aan de nieuwe situatie bestaan. Het gaat daarbij om buitengewoon verlof bij ambtsjubileum, adoptie en aanvulling op de bezoldiging bij non-activiteit. In de hierna volgende toelichting op artikel IV van dit besluit wordt op dat overgangsrecht nader ingegaan.

In enkele uitvoeringsregelingen en circulaires wordt nog verwezen naar de verlofbepalingen in het Ambtenarenreglement Noord-Holland. Deze dienen te worden vervangen door verwijzingen naar de bepalingen van de CAP. Waar nodig zal ook de redactie aangepast moeten worden aan de nieuwe bepalingen. Het tweede en derde lid van artikel III voorzien daarin.

Artikel IV. Sectoraal overgangsrecht

Bij de harmonisatie van de provinciale verlofregelingen is in het SPA-akkoord 2000/2001 een garantieregeling afgesproken. Die geldt voor personeel dat vóór 1 april 2000 in dienst is en als gevolg van de harmonisatieafspraken er per saldo op achteruit gaat.

Ook is geregeld dat ambtenaren die op 31 december 2000 ouderschapsverlof genieten eenmalig kunnen kiezen tussen de oude en nieuwe regeling van betaald ouderschapsverlof.

Artikel V. Lokaal overgangsrecht

In de provinciale CAO 2000/2001 is overeengekomen dat op lokaal niveau overgangsrecht moet worden getroffen indien het totaal van de oude aanspraken op algemeen verlof en het per 1 januari 2001 vervallen betaald informeel verlof en betaald verlof op regionale feest- en gedenkdagen meer is dan het nieuwe saldo van 180 uur.

Bij de provincie Noord-Holland is dat niet het geval. In tegendeel. Het personeel van deze provincie gaat er per saldo 2 dagen (14,4 uur) op vooruit. Het basis algemeen verlof bedraagt nu 23 ofwel 165,6 uur. Regionale feest- en gedenkdagen kennen we binnen deze provincie niet.

Op dit punt behoeft dus geen overgangsrecht te worden gemaakt.

Wel dient er overgangsrecht te komen op de volgende punten:

1. maximering overboeken algemeen verlof;
2. maximering aantal uren restverlof bij einde dienstverband;
3. buitengewoon verlof bij eigen ambtsjubileum;
4. aanvulling op de bezoldiging in geval van non-activiteit.
5. buitengewoon verlof bij adoptie;
6. indienen aanvraag voor het kopen/verkopen van verlof voor het jaar 2001.

Ad 1

De nog bestaande bepalingen in de rechtspositie maximeren het aantal uren, dat naar een volgend kalenderjaar kan worden overgeschreven op 100. De nieuwe bepalingen in de CAP stellen dit maximum op 90 uur.

Het overgangsrecht strekt ertoe de oude maximering nog gedurende een kalenderjaar, t.w. van 2001 naar 2002 mogelijk te maken. Met ingang van het jaar 2002, derhalve voor het eerst van 2002 naar 2003, geldt de nieuwe maximering van 90 uur.

#### Ad 2

In de huidige bepaling ter zake is geregeld, dat het verlof dat bij beëindiging van het dienstverband over is, wordt uitbetaald tot maximaal tweemaal het aantal verlofuren waarop per kalenderjaar recht bestaat. In concreto betekent dat 331,2 uur (2 x 23 x 7,2 uur).

De nieuwe CAP-bepaling beperkt dit tot eenmaal het aantal uren aan jaarlijks algemeen verlof, t.w. 180.

Het op dit punt getroffen overgangsrecht regelt, dat bij beëindiging van het dienstverband in het jaar 2001 nog het oude maximum van 331,2 uur geldt. Met ingang van het jaar 2002 geldt dan het nieuwe maximum van 180.

#### Ad 3

In de tot 1 januari 2001 nog bestaande Noord-Hollandse arbeidsvoorwaarden terzake is bepaald dat de ambtenaar 1 dag buitengewoon verlof geniet bij zijn eigen 25-, 40- en 50-jarige ambts- of huwelijksjubileum en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders en pleeg-, stief- of schoonouders.

In de nieuwe CAP-bepalingen ter zake is ook dit buitengewoon verlof vervallen.

Wel is in het nieuwe SPA-akkoord CAO 2000/2001 afgesproken dat provincies bevoegd zijn een regeling voor buitengewoon verlof bij ambtsjubilea te treffen. Tevens is afgesproken, dat reeds bestaande regeling ter zake niet vervallen bij de invoering van de nieuwe verlofregeling per 1 januari 2001.

Het hier getroffen overgangsrecht betreft in feite een garantieregeling. Artikel 31quater van het Ambtenarenreglement Noord-Holland blijft in stand alleen voor zover deze bepaling het ambtsjubileum betreft.

#### Ad 4

In de tot 1 januari 2001 geldende bepalingen in het Ambtenarenreglement Noord-Holland ter zake van non-activiteit is onder meer geregeld, dat een aanvulling op de inkomsten uit de "non-activiteitsfunctie" wordt gegeven (de zgn. non-activiteitsuitkering) indien en voor zolang deze inkomsten lager zijn dan de laatstelijk genoten bezoldiging.

Het nieuwe non-activiteitsartikel D.16, lid 1, van de CAP kent een dergelijke aanvulling niet. Bij wijze van overgangsrecht is geregeld, dat de huidige artikelen 34 tot en met 38 van het Ambtenarenreglement Noord-Holland blijven gelden voor de ambtenaar die reeds vóór 1 januari 2001 non-activiteit geniet en wel tot het einde van de zittingsduur dan wel tot het moment van voortijdig aftreden.

Ambtenaren die na 1 januari 2001 op non-actief worden gesteld wegens het aanvaarden van een politieke functie krijgen deze aanvulling dus niet meer!

#### Ad 5

In eerdergenoemd SPA-akkoord is ook vastgelegd dat het adoptieverlof in afwachting van de wettelijke regeling ter zake niet wordt geharmoniseerd. Dat betekent dat ook de Noord-Hollandse bepaling op dat punt gehandhaafd blijft.

In concreto betekent dat, dat bij adoptie van een kind in Nederland ten hoogste vijf dagen buitengewoon verlof kunnen worden verleend en bij adoptie van een kind in het buitenland ten hoogste een maand.

#### Ad 6

Op grond van de nieuwe verlofbepalingen kan met ingang van 1 januari 2001 algemeen verlof worden gekocht of verkocht. Een van de voorwaarden is, dat de ambtenaar die verlof wil kopen of verkopen hiertoe een aanvraag moet indienen vóór 1 november voorafgaande aan het jaar waarop de aanvraag betrekking heeft.

Aangezien de definitieve nieuwe verlobbepalingen in de CAP laat bekend zijn geworden mogen aanvragen tot het kopen of verkopen van verlof alleen voor het kalenderjaar 2001 nog tot 1 februari 2001 worden ingediend.

#### Artikel VI. Inwerkingtreding

In dit artikel is de datum van inwerkingtreding van het besluit geregeld.

*3. Toelichting op het overgangsrecht vastgesteld bij het besluit van Gedeputeerde Staten d.d. 5 november 2002, nr. 2002-34550 tot wijziging van de CAP*

De nieuwe regeling wijkt op sommige punten iets af van de oude regeling. Met name het begrip inkomen in de nieuwe regeling is anders dan in de oude regeling. Onder dat begrip vallen nu ook de inkomsten van de onder de IZR vallende gezinsleden. Tegenover de ziektekosten van het totale gezin staat nu ook de volledige draagkracht van het gezin. Als gevolg daarvan komt men echter later met de voor eigen rekening blijvende ziektekosten over de 1%-grens dan voorheen.

In verband daarmee is in dit onderdeel een overgangsbepaling opgenomen. Die houdt dat wanneer de invoeringsdatum van de nieuwe regeling (i.c. 1 juli 2002) valt in de gekozen periode van 12 maanden de ambtenaar de keuze heeft tussen toepassing van de oude of nieuwe regeling. Alhoewel op grond van onderdeel II van het besluit de oude eigen 1%-regeling per 1 juli 2002 is ingetrokken, blijft deze voor de toepassing van het overgangsrecht nog enige tijd bestaan.

#### *4. Toelichting op het overgangsrecht invoering sectorale verlofregeling CAP*

##### Artikel II (sectoraal overgangsrecht)

Bij de harmonisatie van de provinciale verlofregelingen is in het SPA-akkoord 2000/2001 een garantieregeling afgesproken. Die geldt voor personeel dat vóór 1 april 2000 in dienst is en als gevolg van de harmonisatieafspraken er per saldo op achteruit gaat. Ook is geregeld dat ambtenaren die op 31 december 2000 ouderschapsverlof genieten eenmalig kunnen kiezen tussen de oude en nieuwe regeling van betaald ouderschapsverlof.



*5. Toelichting overgangsrecht invoering hoofdstuk C (besluit gedeputeerde staten d.d. 16 november 2004. nr. 2004-50399)*

Artikel II (sectoraal overgangsrecht)

In de CAO provincies 2002/2003 zijn afspraken gemaakt over de salarisinpassing op de datum van invoering van het nieuwe beloningssysteem. Daarvoor gelden de volgende regels:

- Inpassing in de nieuwe salarisschaal die bij de functie hoort (functieschaal). Daarbij maakt het niet uit of men voordien in een hogere schaal zat (bijv. uitloopschaal). Indien men in de aanloopschaal zat is inpassing in de (voorliggende) aanloopschaal alleen mogelijk als men aan de nieuwe criteria voor plaatsing in de aanloopschaal voldoet. Anders komt men direct in de functieschaal.
- Horizontale inpassing op het salaris waarop bij invoering van het nieuwe systeem op grond van de oude regels aanspraak bestaat. Dus bijv. rekening houden met de periodiek waarop krachtens bestaande regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat zodat geen anciënniteit verloren gaat. Een hogere functiewaardering of indeling in een salarisschaal met een hoger maximum leidt niet tot een hoger salaris.
- Als het salaris waarop op grond van oude regels aanspraak bestaat ligt binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal zijn er geen problemen. Er zijn geen vaste salarisbedragen in de nieuwe salarisschalen zodat betrokkene op exact hetzelfde bedrag kan worden ingeschaald.
- In alle gevallen waarin het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat, ligt boven het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het maximum van de nieuwe schaal en ontvangt hij daarbovenop een garantietoelage ter grootte van het verschil. Voor de toepassing van de regels (bijv. voor de eindejaarsuitkering) wordt de garantietoelage als salaris aangemerkt (en is daarmee onderdeel van het bredere begrip bezoldiging).
- Als het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat, ligt onder het minimum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het minimum van de nieuwe schaal. Dat kan spelen ingeval de functiewaardering hoger uitkomt en betrokkene nog onder in de lagere schaal was ingepast. Het kan ook aan de orde zijn als betrokkene was ingepast op één van de jeugdsalarissen die komen te vervallen.
- Voor hen die nog zitten in de wachttijd van de dienstjuiduitloop (schalen 1 tot en met 5) geldt het volgende. Men hoeft vanaf de invoeringsdatum nooit langer dan één jaar te wachten op de dienstjuiduitloop. Als dus van de wachttijd op de invoeringsdatum meer dan één jaar is verstreken, vindt inpassing per die datum direct plaats op het salaris van de dienstjuiduitloop, als aan de criteria daarvoor is voldaan. Voor zolang die wachttijd van één jaar niet is verstreken, wordt ingepast op het oude salaris.

Deze inpassingsregels zijn opgenomen in artikel II, eerste t/m vierde lid. Leidend beginsel is daarbij dat het oude salaris wordt gegarandeerd. Er zijn in de CAO provincies 2002/2003 ook afspraken gemaakt over garanties van perspectieven in de oude salarisschaal en over garanties van perspectieven op de uitloop als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Deze garanties zijn terug te vinden in het vijfde en zesde lid van artikel II. Ter verduidelijking nog het volgende. Als het nieuwe maximumsalaris lager is dan het oude kan het oude maximum volgens de nieuwe regels in stappen van 3% worden bereikt. Dat zou ertoe kunnen leiden dat het oude maximumsalaris later wordt bereikt dan op grond van de oude regeling. In het vijfde lid is daarom geregeld dat het oude maximum bij normaal functioneren nooit later wordt bereikt dan onder de oude regeling. Voor de toepassing van deze garantie wordt het oude maximumsalaris geïndexeerd.

Er is geen sectoraal overgangsrecht in verband met de in de paragrafen 4, 5 en 6 van hoofdstuk C van de CAP geregelde harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedingen. In het SPA is wel overeengekomen dat er in de afzonderlijke provincies met de bonden in het Georganiseerd Overleg afspraken kunnen worden gemaakt over lokaal overgangsrecht in verband met de harmonisatie van de toelage onregelmatige dienst en de

afbouw toelage onregelmatige dienst. Verder geldt in verband met de harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedingen nog het volgende:

- Bestaande (gunstiger of ongunstiger) individuele afspraken blijven overeind. Dat geldt bijvoorbeeld voor de waarnemingstoelage, de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie.
- Wat betreft de overwerkvergoeding kan, als de harmonisatie leidt tot kennelijk onredelijke uitkomsten, een beroep worden gedaan op de bestaande hardheidsclausule van artikel A.4 van de CAP.

Artikel III (lokaal overgangsrecht)

P.M.

Artikel IV (inwerkingtreding)

De wijzigingen in de CAP en het sectoraal overgangsrecht (artikel II) treden in werking op 1 januari 2005, ongeacht of er dan al overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg is bereikt over het in artikel III te regelen lokaal overgangsrecht. Ook het lokale overgangsrecht treedt op 1 januari 2005 in werking. Hier ligt dus een verplichting voor lokale sociale partners om tijdig afspraken te maken over het lokaal overgangsrecht dat in verband met de harmonisatie nodig is.

## OVERZICHT WIJZIGINGEN CAP

- ingevoerd op 1 oktober 2000: zie CAO provincies 2000/2001
- 1e wijziging : invoering basisbepaling jaargesprekken (zie brief d.d. 17 oktober 2000, IWV 90631/00)
- 2e wijziging : invoering toelichting op basisbepaling jaargesprekken (zie brief d.d. 19 oktober 2000, IWV 90646/00)
- 3e wijziging : harmonisatie verlofregeling (zie brief d.d. 6 november 2000, IWV 90682/00)
- 4e wijziging : aanpassing bepaling zwangerschaps- en bevallingsverlof i.v.m. de Wet arbeid en zorg (zie CAO provincies 2002/2003, bijlage 2, deel 7) en invoering basisbepaling procedure melding misstand provincies (zie CAO provincies 2002/2003, bijlage 2, deel 7)
- 5e wijziging : invoering 1%-regeling ziektekosten (zie brief 15 mei 2002, IWV 90142/02)
- 6e wijziging : invoering basisbepaling 5 mei, kinderopvang en (individuele) uitbreiding arbeidsduur tot 40 uur per week (zie brief d.d. 10 juni 2002, IWV 90219/02)
- 7e wijziging : aanpassingen i.v.m. de Wet Suwi en de Wet verbetering poortwachter (zie brief d.d. 8 augustus 2002, IWV 90267/02)
- 8e wijziging : aanpassingen i.v.m. de Wet arbeid en zorg (zie brief d.d. 26 september 2002, IWV 90297/02)
- 9e wijziging : aanpassing i.v.m. de nieuwe Vreemdelingenwet en i.v.m. de naamsverandering CFO in CNV Publieke Zaak (zie brief d.d. 18 december 2002, IWV 90369/02)
- 10e wijziging : aanpassingen i.v.m. de Wet dualisering provinciebestuur (zie brief d.d. 21 februari 2003, IWV 90049/03)
- 11e wijziging: aanpassing bepaling vakantieopbouw tijdens ziekte en bepaling (individuele) uitbreiding arbeidsduur tot 40 uur per week (zie brief d.d. 10 maart 2003, IWV 90080/03)
- 12e wijziging: invoering regeling opleiding en ontwikkeling (zie brief d.d. 22 mei 2003, IWV 90223/03)
- 13e wijziging: invoering basisbepaling IKAP en redactionele aanpassingen in verband hiermee (zie brief d.d. 26 november 2003, IWV 90337/03)
- 14 e wijziging: wijziging artikel A.1 en toelichting CAP i.v.m. de omvorming van het IPO tot een vereniging (zie brief d.d.12 januari 2004, kenmerk IWV 90006/04)
- 15e wijziging: redactionele aanpassing artikelen B.3 en F.8 (zie brief d.d. 5 augustus 2004, IWV 90183/04)
- 16e wijziging: redactionele aanpassing toelichting hoofdstukken D, F en H (zie brief d.d. 6 oktober 2004, IWV 90217/04).
- 17e wijziging: invoering hoofdstuk C inzake bezoldiging en redactionele aanpassingen CAP in verband hiermee (zie brief d.d. 13 april 2004, IWV 90076/04)
- 18e wijziging: aanpassing basisbepaling IKAP i.v.m. introductie van de vakbondscontributie (zie brief d.d. 3 september 2004, IWV 90353/04)
- 19e wijziging: aanpassing basisbepaling IKAP i.v.m. schrapping PC als doel en wijziging toelichting op hoofdstukken D, F en H i.v.m. IKAP-regeling (zie brief d.d. 6 oktober 2004, IWV 90217/04)
- 20e wijziging: aanpassing basisbepaling kinderopvang i.v.m. Wet kinderopvang (zie brief d.d. 10 november 2004, IWV 90233/04)
- 21e wijziging: redactionele aanpassing CAP en toelichting i.v.m. de overgang van IZR naar IZA (zie brief d.d. 9 december 2004, IWV 90249/04)
- 22e wijziging: aanpassing bepaling inzake zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel D.11 van de CAP) aan de Wet arbeid en zorg (zie brief d.d. 25 april 2005, IWV 90085/05)
- 23e wijziging: aanpassing artikelen D.10 en F.1 van de CAP i.v.m. basisbepaling levensloopregeling en invoering verplichte ambtseed en regeling openbaarmaking nevenwerkzaamheden (zie brief d.d. 22 december 2005, IWV 90151/05)
- 24e wijziging: aanpassing artikelen E.11 t/m E.14, H.2 en H.7 van de CAP ter uitvoering CAO-afspraken over een nieuwe ziektekostenvoorziening (zie brief d.d. 22 maart 2006, IWV 90048/06)
- 25e wijziging: aanpassing artikelen B.9, C.11, C.20, D.6, D.9, D.12, D.15 t/m D.17 en F.14 van de CAP ter uitvoering van CAO- afspraken over o.a. vakantie en verlof (zie brief d.d. 22 maart 2006, IWV 90049/06)
- 26e wijziging: aanpassing artikelen E.11 t/m E.13 van de CAP i.v.m. de collectieve ziektekostenregeling 2007, aanpassing artikelen A.1 en B.11 van de CAP i.v.m. wijzigingen

in het pensioenreglement ABP en aanpassing artikel H.4 van de CAP i.v.m. verlenging van de maximumduur van de leer/arbeidsovereenkomst (zie brief van 18 januari 2007, IWV 90005/07)

- 27e wijziging: aanpassing artikelen A.1, B.9, E.7 t/m E.9 en E.16 van de CAP i.v.m. de WIA en het WIA- akkoord overheid- en onderwijspersoneel (zie brief van 16 mei 2007, IWV 90035/07)

- 28e wijziging: schrapping artikel F.13 van de CAP (basisbepaling kinderopvang) i.v.m. de wettelijke regeling van een werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang (zie brief van 21 mei 2007, IWV 90037/07);

- 29e wijziging: aanpassing artikel F.1 van de CAP i.v.m. melding en registratie van financiële belangen (zie brief van 6 november 2007, IWV 90105/07);

- 30e wijziging: aanpassing artikelen C.17, D.1, D.12, E.11 en E.12 en schrapping artikel E.13 van de CAP ter uitvoering van de CAO provincies 2007/2009 en i.v.m. enerzijds uitbreiding doelgroep collectieve zorgverzekering en anderzijds verbetering bepaling betaald verzuimverlof bij overlijden (zie brief van 18 februari 2008, IWV 90016/08);

- 31e wijziging: aanpassing artikel F.14 van de CAP i.v.m. de invoering van een nieuwe IKAP-regeling (zie brief van 22 april 2008, IWV 90050/08);

- 32e wijziging: diverse wijzigingen als gevolg van de CAO provincies 2009-2011;

- 33e wijziging: diverse "technische en redactionele aanpassingen" (zie brief IWV 22 december 2010, kenmerk IWV 90097/10);

- 34e wijziging: wijziging artikel C.7 i.v.m. de vervanging van de driepuntsschaal voor beoordelen en belonen door een vijf puntsschaal (zie brief IWV 12-10-2010, kenmerk IWV 90073/10);

- 35e wijziging: wijziging artikel B.11 i.v.m. de wijziging van de ontslagdatum wegens pensionering in de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt (was de eerste dag van de maand waarin de 65 jarige leeftijd wordt bereikt (zie brief IWV 16-11-2011, kenmerk IWV 90040/11);

- 36e wijziging: diverse wijzigingen als gevolg van de op 21 juni 2012 tot stand gekomen cao provincies 2011-2012.

- 37e wijziging: wijziging regeling vakantieverlof in de CAP en invoering geschillenregeling provinciaal georganiseerd overleg bij het LAAC;

- 38e wijziging: Technische wijzigingen waaronder invoering artikel A.7 Electronische berichtgeving.

\*\*\*\*\*

## **Regeling afleggen eed en belofte werknemer Noord-Holland 2004**

(gebaseerd op artikel F.1, zevende lid, van de CAP)

### **Begripsomschrijvingen**

#### *Artikel 1*

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: een ambtenaar als bedoeld in artikel A.1 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling Provincies of een werknemer of oproepkracht als bedoeld in artikel H.1, eerste lid van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b. eed of belofte: eed of belofte als bedoeld in artikel F.1, zevende lid van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.

### **Doelgroep**

#### *Artikel 2*

De werknemer bij de provincie Noord-Holland legt de eed of belofte af.

### **Afleggen van de eed of belofte**

#### *Artikel 3*

1. De eed of belofte wordt zo spoedig mogelijk na de aanstelling afgelegd. De werknemer ontvangt daartoe een oproep.
2. Bij het indiensttredinggesprek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld de voorkeur aan te geven voor de eed of de belofte.

#### *Artikel 4*

De eed of belofte wordt afgelegd tegenover de commissaris van de Koning en in aanwezigheid van de provinciesecretaris.

#### *Artikel 5*

Voor het afleggen van de eed of belofte wordt het volgende formulier gebruikt:

### **Formulier eed/belofte werknemers provincie Noord-Holland**

Ik zweer/ verklaar en beloof als ambtenaar het volgende:

- Ik heb voor het verkrijgen van mijn aanstelling aan niemand iets geschonken of beloofd of valse informatie verstrekt.
- Ik heb van niemand giften of beloften aangenomen om iets in mijn functie te doen of te laten en ik zal dat ook nooit doen.
- Ik zal trouw zijn aan de grondwet en alle wetten nakomen.
- Ik zal mijn plichten als ambtenaar naar eer en geweten vervullen en mij als een goed ambtenaar gedragen.
- Ik zal zorgvuldig omgaan met informatie.
- Ik zal zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zijn en niets doen dat het aanzien van de provincie zal schaden.

Op .....(datum) werd te Haarlem tegenover de commissaris van de Koning en in aanwezigheid van de provinciesecretaris door .....(naam en functie ambtenaar) de eed/belofte volgens bovenstaande tekst afgelegd.

#### **Artikel 6**

1. Het afleggen van de eed geschiedt door voorlezing van de tekst van het formulier door degene tegenover wie de eed wordt afgelegd, waarna de werknemer woordelijk uitspreekt: "Zo waarlijk helpe mij God Almachtig".
2. Het afleggen van de belofte geschiedt door voorlezing van de tekst van het formulier door degene tegenover wie de belofte wordt afgelegd, waarna de werknemer woordelijk uitspreekt: "Dat verklaar en beloof ik".
3. De eed wordt staande afgelegd waarbij de werknemer de wijs- en middelvinger van de rechterhand opsteekt.
4. De belofte wordt staande afgelegd, zonder handopsteken.
5. Het formulier, bedoeld in artikel 5, in tweevoud opgemaakt, wordt door de werknemer, de commissaris van de Koning en de provinciesecretaris ondertekend.

#### **Slotartikelen**

##### **Artikel 7**

Deze regeling treedt in werking op 1 juni 2004

##### **Artikel 8**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling afleggen eed of belofte werknemer Noord-Holland 2004.

Aldus vastgesteld door Gedeputeerde Staten op 7 december 2004, kenmerk 2004-55179, afgekondigd in Provinciaal Blad 2005-2, uitgegeven op 14 januari 2005;

en gewijzigd op

- 3 april 2006 (wijziging artikel 5);
- 10 juli 2013, nr. 210610/210625, afgekondigd in provinciaal blad 2013, nr. 106, uitgegeven op 25 juli 2013. (Commissaris van de Koningin vervangen door Commissaris van de Koning).

## **Besluit mandaat, volmacht- en machtiging personeelszaken Noord-Holland 2011**

Gebaseerd op afdeling 10.1.1 van de Algemene wet bestuursrecht;

### **Artikel 1**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a CAP: de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b portefeuillehouder: de portefeuillehouder Personeel en Organisatie.

### **Artikel 2**

1. Mandaat voor het nemen van besluiten en beschikkingen ter uitvoering van de bepalingen in de CAP en de daaraan gerelateerde uitvoeringsregelingen en volmacht en machtiging tot het uitoefenen van de daarmee verbonden procedurele bevoegdheden wordt verleend aan:

- a. de portefeuillehouder en;
- b. de Algemeen directeur.

2. Aan elke directeur wordt, voor zover het de medewerkers betreft die zijn aangesteld bij zijn directie, mandaat verleend voor het nemen van beschikkingen ter uitvoering van de bepalingen in de CAP en de daaraan gerelateerde uitvoeringsregelingen en volmacht en machtiging tot het uitoefenen van de daarmee verbonden procedurele bevoegdheden.

3. Aan de voorzitter van gedeputeerde staten en de portefeuillehouder gezamenlijk wordt mandaat verleend voor het nemen van beschikkingen die de rechtspositie van de Algemeen directeur betreffen en volmacht en machtiging tot het uitoefenen van de daarmee verbonden procedurele bevoegdheden.

### **Artikel 3**

Uitgezonderd van mandaat, volmacht en machtiging zijn de beslissingen met betrekking tot:

- a. de vaststelling of wijziging van de hoofdlijnen van provinciaal personeels- en organisatiebeleid;
- b. individuele gevallen, als bedoeld in artikel A.3 van de CAP;
- c. de vaststelling van een lijst van functies waarvoor een verklaring omtrent het gedrag vereist is, als bedoeld in artikel B.3, derde lid van de CAP;
- d. het vaststellen van nadere regels inzake de rechtspositie in verband met het uitvoeren van "andere werkzaamheden" als bedoeld in artikel B.6, zevende lid van de CAP;
- e. het vaststellen van nadere regels omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties als bedoeld in artikel B.8 van de CAP;
- f. het vaststellen van percentages voor een groep van ambtenaren, als bedoeld in artikel C.12, vierde lid van de CAP;
- g. het vaststellen van een vaste toelage voor de ambtenaar onderscheidenlijk voor een groep van ambtenaren als bedoeld in artikel C.12, vijfde lid van de CAP;
- h. het vaststellen van nadere regels in verband met toelagen voor onregelmatige dienst als bedoeld in artikel C.12, zesde lid van de CAP;
- i. het vaststellen van nadere regels voor arbeidsmarkttoelage en bindingspremie en het bepalen van de groepen van ambtenaren aan wie die kunnen worden toegekend als bedoeld in artikel C.14, zevende lid van de CAP;
- j. het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften voor het toekennen van een toelage aan groepen van ambtenaren als bedoeld in artikel C.15, eerste lid van de CAP;
- k. het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften inzake het recht op een gratificatie wegens ambtsjubileum als bedoeld in artikel C.19 van de CAP;
- l. het vaststellen van nadere regels voor vergoeding voor overwerk als bedoeld in artikel C.20, elfde lid van de CAP;
- m. het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften inzake het recht op een vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk als bedoeld in artikel C.21 van de CAP;
- n. het vaststellen van een algemene werktijdenregeling als bedoeld in artikel D.2 van de CAP;

- o. het vaststellen van regels met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen inzake ziek- en herstelmelding als bedoeld in artikel E.1, tweede lid van de CAP;
- p. het vaststellen van een klachtenregeling ongewenst gedrag Provincie Noord Holland als bedoeld in artikel E.1, tweede lid van de CAP;
- q. het vaststellen van een lijst met functies waarvoor een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging is vereist, als bedoeld in artikel E.2, eerste lid van de CAP;
- r. tot het aangaan van een collectieve overeenkomst zorgverzekering, als bedoeld in artikel E.11, eerste lid van de CAP;
- s. het aanwijzen van ambtenaren die werkzaamheden verrichten waaraan het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie is verbonden als bedoeld in artikel F.1, achtste lid van de CAP;
- t. het vaststellen van nadere regels inzake integriteit als bedoeld in artikel F.1, tiende lid van de CAP;
- u. het vaststellen van een procedure bescherming ambtenaar bij vermoedens van misstanden als bedoeld in artikel F.1, elfde lid van de CAP;
- v. het stellen van regels inzake vergoeding van reis- en verblijfkosten wegens dienstreizen en inzake vergoeding van verhuiskosten en pensionkosten als bedoeld in artikel F.4, eerste en tweede lid van de CAP;
- w. het vaststellen van regels inzake vergoeding van kosten voor dienstkleding en onderscheidingstekens als bedoeld in artikel F.4, derde lid van de CAP;
- x. het vaststellen van regels voor vergoeding voor andere kosten in verband met de functievervulling als bedoeld in artikel F.4, vierde lid van de CAP;
- y. het regelen van de faciliteiten bij een verplichte opleiding als bedoeld in artikel F.9 van de CAP;
- z. het vaststellen van een spaarloonregeling als bedoeld in artikel F.12 van de CAP;
- aa. het aanwijzen van leden van de delegatie voor het overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel als bedoeld in artikel I.1. tweede lid van de CAP;
- bb. het maken van nadere afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel over de wijze van overleg als bedoeld in artikel I.3, vijfde lid van de CAP;
- cc. de benoeming, ontslag en schorsing van de Algemeen directeur en de directeurs;
- dd. beslissingen op bezwaar indien het desbetreffende organisatieonderdeel dat het primaire besluit heeft voorbereid (op onderdelen) contrair gaat aan het advies van de bezwarencommissie personeelsbesluiten;
- ee. het vaststellen van het reglement op de behandeling van bezwaarschriften personeel provincie Noord-Holland;
- ff. het vaststellen van het reglement personeelspas.

#### Artikel 4

Het mandaat, de volmacht en de machtiging aan de Algemeen directeur heeft geen betrekking op beslissingen:

- a. met betrekking tot uitsluitend zijn eigen rechtspositie;
- b. die strekken tot definitieve vaststelling van een ontwerpbesluit waarmee het Georganiseerd Overleg heeft ingestemd;
- c. tot het treffen van een bijzondere voorziening als bedoeld in artikel A.4 van de CAP of waarbij gebruik wordt gemaakt van één van de hardheidsclausules die daarin zijn voorzien;
- d. tot het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften inzake voorzieningen bij deeltijdontslag en aansluitend volledig ontslag, in aanvulling op de FPU-uitkering, als bedoeld in artikel B.12, derde lid van de CAP;
- e. tot het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften inzake voorzieningen bij werkloosheid in aanvulling op de Werkloosheidswet als bedoeld in artikel B.14 van de CAP;
- f. tot het vervangen van bijlage 2 van de CAP waarin het salarisgebouw is vastgelegd, als bedoeld in artikel C.4, eerste lid van de CAP;
- g. tot het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften met betrekking tot het systeem van methodische functiewaardering en de procedure van totstandkoming van de functiewaardering, alsmede een conversietabel aan de hand waarvan de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal wordt bepaald, als bedoeld in artikel C.5, derde lid van de CAP;
- h. tot het vaststellen van een levensloopregeling als bedoeld in artikel D.10 van de CAP;
- i. tot het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften met betrekking tot de afspraken van de ambtenaar en de gewezen ambtenaar bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, de daarbij in acht te nemen verplichtingen en de sancties bij het niet nakomen van die verplichtingen als bedoeld in artikel E.8 van de CAP;



- j. tot afwijking van de termijn van opzegging van dienstwoningen als bedoeld in artikel F.6, derde lid van de CAP;
- k. tot het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften inzake planningsgesprek, voortgangsgesprek, evaluatie en beoordelingsgesprek als bedoeld in artikel F.7 van de CAP;
- l. tot het regelen van de faciliteiten ingeval een opleiding van een ambtenaar buiten de werktijd plaatsvindt, als bedoeld in artikel F.9 van de CAP;
- m. tot het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften waarin de ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een resterende looptijd van ten minste 12 maanden, de mogelijkheid wordt geboden onder voorwaarden bepaalde arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze in te vullen, als bedoeld in artikel F.14 van de CAP;
- n. tot het treffen van nadere regels voor bepaalde groepen ambtenaren op grond van artikel 12, tweede lid van de Regeling inzake binnenlandse reis- en verblijfkosten 2000 (RF0403);
- o. beslissing op bezwaar.

## Artikel 5

Het mandaat aan de directeuren heeft geen betrekking op beslissingen met betrekking tot:

- a. uitsluitend zijn eigen rechtspositie, de rechtspositie van functionarissen die hiërarchisch rechtstreeks onder de directeuren vallen, en de rechtspositie van de sectormanagers;
- b. het verlenen van ontslag als disciplinaire straf, met inachtneming van het bepaalde in artikel G.4, als bedoeld in artikel B.9 onder n van de CAP, op voordracht van de directeur van het desbetreffende organisatieonderdeel;
- c. het vaststellen van de zwaarte van de functie met behulp van een systeem van methodische functiewaardering als bedoeld in artikel C.5, tweede lid van de CAP;
- d. het vaststellen van de functieomschrijving, als bedoeld in artikel 2 van de Procedureregeling methodische functiewaardering provincies;
- e. het bepalen van de arbeidsduur van de ambtenaar met inachtneming van de uitkomsten van het overleg met de organisaties van overheidspersoneel in het SPA, als bedoeld in artikel D.1 lid 1 van de CAP;
- f. het jaarlijks aanwijzen van maximaal 7 werkdagen als collectieve roostervrije dagen als bedoeld in artikel D.3 van de CAP;
- g. het aangaan van een overeenkomst met een Arbo-dienst als bedoeld in artikel E.1 eerste lid van de CAP;
- h. het opleggen van de disciplinaire straf van ontslag als bedoeld in artikel G.4, eerste lid onder e van de CAP, op voordracht van de directeur van het desbetreffende organisatieonderdeel;
- i. het niet ten uitvoerlegging van de disciplinaire straf, als bedoeld in artikel G.4, tweede lid van de CAP;
- j. het benoemen van leden van een commissie voor hernieuwd medisch onderzoek als bedoeld in artikel E.5, vierde lid van de CAP;
- k. het zorgdragen voor het niet benadelen van de ambtenaar in verband met activiteiten als lid van een vakorganisatie als bedoeld in artikel F.11 van de CAP;
- l. het vaststellen van het protocol vertrouwenspersoon klokkenluidersregeling;
- m. het vaststellen van een regeling in de rechtspositie van een stagiair;
- n. het vaststellen van de uitvoeringsregeling sportbijdrage;
- o. het vaststellen van het werving en selectiebeleid (2011).

## Artikel 6

1. De Algemeen directeur kan ter uitoefening van het aan hem verleende mandaat, de volmacht en de machtiging schriftelijk rechtstreeks ondermandaat, ondervolmacht en -machtiging verlenen aan (adjunct)sectormanagers, unitmanagers en medewerkers.

2. Het verlenen van ondermandaat geschiedt zonodig onder het stellen van aanvullende voorwaarden en beperkingen.

## Artikel 7

Ondermandaat, ondervolmacht en -machtiging aan medewerkers kan slechts verleend worden voor:

- a. het afwijzen van open sollicitaties en verzoeken om stageplaatsen;
- b. het voeren van correspondentie van informatieve aard in verband met bezwaar en beroep tegen rechtspositionele besluiten.

## **Artikel 8**

1. Elk verleend ondermandaat, volmacht en machtiging en wijziging daarvan wordt aangetekend op een als zodanig gewaarmerkte ondermandaatlijst die de Algemeen directeur vaststelt en goedkeurt.

2. Bekendmaking van het ondermandaat- volmacht en machtiging geschiedt door plaatsing van het ondermandaat, - volmacht en machtiging in het provinciaal blad.

## **Artikel 9**

Voor de toepassing van deze regeling geldt de volgende vervangingsregeling:

- a. bij afwezigheid of verhindering van zowel de portefeuillehouder als diens plaatsvervanger treedt de commissaris van de Koning als vervanger op;
- b. bij afwezigheid of verhindering van de Algemeen directeur treedt volgens de door de Algemeen directeur vastgestelde vervangingsregeling provinciesecretaris één van de directeuren als vervanger op;
- c. bij afwezigheid of verhindering van één van de directeuren treedt een volgens de door de directeur vastgestelde vervangingsregeling functionaris als vervanger op;
- d. bij afwezigheid of verhindering van zowel de Algemeen directeur als de directeuren treedt de portefeuillehouder als vervanger op.

## **Artikel 10**

De uitoefening van de verleende ondermandaten, ondervolmachten en machtigingen geschiedt binnen de grenzen van de daarvoor vastgestelde budgetten en met inachtneming van het geldende recht en de geldende beleids- en uitvoeringsregels.

## **Artikel 11**

1. De sectormanager Personele Dienstverlening van de provincie houdt een mandaatregister bij, waarin dit besluit en de in artikel 8 bedoelde ondermandaat- volmacht en machtigingslijst wordt opgenomen.

2. De sectormanager Personele Dienstverlening herstelt kennelijke verschrijvingen, waaronder onjuiste verwijzingen naar artikelen van andere regelingen.

## **Artikel 12**

1. De gemandateerden stellen gedeputeerde staten of de portefeuillehouder in kennis van krachtens mandaat, ondervolmacht of -machtiging genomen besluiten waarvan zij moeten aannemen dat kennisneming door het college of de betrokken portefeuillehouder van belang is.

2. De betrokken portefeuillehouder kan zich door de gemandateerden laten informeren over de krachtens mandaat genomen besluiten.

3. De ondergemandateerden stellen de betrokken directeur of de Algemeen directeur in kennis van krachtens ondermandaat genomen besluiten waarvan zij moeten aannemen dat kennisneming door de directeur of de Algemeen directeur van belang is.

## **Artikel 13**

Het Tijdelijk mandaatbesluit personeelszaken 2005 wordt ingetrokken.

## **Artikel 14**

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van de uitgifte van het provinciaal blad waarin zij wordt geplaatst.

### **Artikel 15**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit mandaat, volmacht en machtiging personeelszaken Noord-Holland 2011.

Vastgesteld door Gedeputeerde staten van Noord-Holland op 12 juli 2011, afgekondigd in Provinciaal Blad 2011-94, uitgegeven op 22 juli 2011.  
Gewijzigd bij besluit van 10 juli 2013, nr. 210610/210625, afgekondigd in provinciaal blad 2013, nr. 106, uitgegeven op 25 juli 2013.

## **TOELICHTING**

### **Algemeen**

Het Mandaatbesluit personeelszaken 2011 heeft uitsluitend betrekking op de verlening van mandaat voor bevoegdheden van gedeputeerde staten op personeelsgebied, te weten het vaststellen van nadere regels (het nemen van besluiten van algemene strekking) en het nemen van rechtspositionele besluiten ten aanzien van ambtenaren (het treffen van beschikkingen) op basis van de CAP en bijbehorende uitvoeringsregelingen aan individuele leden van gedeputeerde staten, aan de Algemeen directeur en aan de directeuren.

Tevens heeft dit mandaat ook betrekking op het besluit tot en het aangaan van overeenkomsten die voortvloeien uit de CAP. Te denken valt bijvoorbeeld aan het afsluiten van arbeidsovereenkomsten.

### **1. Karakter mandaat**

Als mandaatverlenend orgaan blijven gedeputeerde staten altijd bevoegd om zelf de gemandateerde besluiten te nemen. Ook kunnen zij voor bijzondere gevallen een regeling treffen die afwijkt van het bepaalde in dit besluit. De Algemeen directeur kan op verzoek van de directeuren een ondermandaat voor de desbetreffende directie vaststellen.

Uit het systeem in deze regeling volgt dat een (onder)gemandateerde niet bevoegd is een beschikking te nemen die zijn eigen rechtspositie raakt.

### **2. Financieel kader**

Aan een verleend mandaat ligt tevens het uitgangspunt ten grondslag dat dit ook betrekking heeft op de bijbehorende bevoegdheid om te beschikken over de daarvoor benodigde financiële middelen. Dat geeft meteen aan dat men als gemandateerde geen besluiten kan nemen als hiervoor geen of onvoldoende financiële middelen beschikbaar zijn.

### **3. Beslissingen op bezwaar**

Beslissingen op bezwaar mogen alleen worden genomen op een hoger niveau dan het niveau van de functionaris die de beschikking heeft getroffen.

## **Artikelsgewijs**

### **Artikel 2**

Via lid 1 van dit artikel wordt een rechtstreeks open mandaat verleend aan de portefeuillehouder P&O en de Algemeen directeur. Dat wil zeggen dat zij bevoegd zijn alle besluiten te nemen en beschikkingen te treffen die niet zijn opgesomd in artikel 3. Dit geldt voor zowel besluiten van algemene strekking als beschikkingen.

De directeuren hebben alleen mandaat voor het nemen van beschikkingen (lid 2).

Beschikkingen ten aanzien van de Algemeen directeur worden in mandaat genomen door de voorzitter van GS en de portefeuillehouder P&O gezamenlijk (lid 3).

Uitgezonderd hiervan zijn benoeming, ontslag en schorsing van de Algemeen directeur en de directeuren: dat gebeurt door GS plenair (artikel 3 onder cc).

Onder procedurele bevoegdheden worden de bevoegdheden verstaan die samenhangen met de inhoudelijke besluitvorming. Zonder de uitoefening van deze bevoegdheden wordt de inhoudelijke besluitvorming belemmerd. Gelet op het afgeleide karakter van deze bevoegdheden moet met name worden gedacht aan feitelijke handelingen zoals het afdoen en voeren van correspondentie, verstrekken van informatie, het inwinnen van adviezen, het aangaan van bindend overleg en het verlenen van inspraak. Als er specifieke voorschriften zijn gegeven - bijvoorbeeld regels die de rechtspositie van de ambtenaar beogen te beschermen - moeten deze daarbij in acht worden genomen. In het algemeen is het niet noodzakelijk, dat uit de correspondentie of voorbereidingshandeling blijkt, dat zij verband houdt met een gemandateerde bevoegdheid.

**Artikel 3, 4 en 5**

Artikel 3 betreft een opsomming van de bevoegdheden die uitsluitend door GS plenair (rode minute) worden uitgeoefend. Artikel 4 heeft betrekking op de bevoegdheden die door GS en de portefeuillehouder P&O worden uitgeoefend (rode en blauwe minute).

Artikel 5 ziet toe op de uitoefening van een aantal bevoegdheden door GS, de portefeuillehouder p&o en de Algemeen directeur.

**Artikel 6 en 7**

De Algemeen directeur kan het aan hem verleende mandaat ondermandateren aan (adjunct)sectormanagers, unitmanagers en – voor enkele onderwerpen – aan medewerkers. Dit ondermandaat heeft het karakter van een benoemd mandaat, met andere woorden: op de ondermandaatlijst moet nauwkeurig worden aangegeven aan welke functie waarvoor ondermandaat wordt verleend. Zaken die niet op de ondermandaatlijst staan vermeld, kunnen alleen worden afgedaan door de directeuren zelf, indien hun mandaat daartoe de bevoegdheid biedt. Anders zijn in ieder geval de Algemeen directeur, de portefeuillehouder P&O en zijn plaatsvervanger of uiteraard GS-plenair bevoegd.

Bij afwezigheid van de (onder)gemandateerde kan de formele plaatsvervanger het mandaat uitoefenen. De plaatsvervanger treedt immers in de functie van de (onder)gemandateerde. De ondermandaatstructuur wordt daarom opgehangen aan functiebenamingen en niet aan met name genoemde personen.

**Artikel 10**

Bij de uitoefening van de gemandateerde bevoegdheden moet steeds de resterende budgetruimte in ogenschouw te worden genomen, aangezien overschrijding ervan in beginsel niet kan leiden tot bijstelling van het toegekende budget.

Afwijking van beleids- en uitvoeringsregels is alleen mogelijk, indien dat uitdrukkelijk is toegestaan. Indien de regeling of het beleid beleidsvrijheid biedt, dan spreekt het voor zich dat de uitoefening van de bevoegdheid ook in overeenstemming dient te zijn met beleid dat door de Algemeen directeur in overleg met de ondernemingsraad is vastgesteld. De gemandateerde bevoegdheden dienen, ook wanneer er een zekere beleidsvrijheid is, altijd met inachtneming van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur te worden uitgeoefend.

**Artikel 11, lid 2**

De noodzaak tot herstel van onjuiste verwijzingen naar artikelen van andere regelingen kan zich met name voordoen als de artikelnummers van de CAP gewijzigd zijn.

Vastgesteld door Gedeputeerde Staten op 12 juli 2011 en afgekondigd op 22 juli 2011.

# **Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand 2009**

(Regeling als bedoeld in artikel F.1, elfde lid, van de CAP)

Interprovinciale regeling

## **Definities**

### *Artikel 1*

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. vermoeden van een misstand:  
een vermoeden van
    - schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
    - een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
    - een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst;
  - b. vertrouwenspersoon:  
de persoon die als zodanig door de provincie is aangewezen;
  - c. de OIO:  
de Onderzoeksraad Integriteit Overheid, ingesteld voor in ieder geval de sectoren rijk, defensie en politie;
  - d. CAP:  
Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.
2. Tot een misstand wordt niet gerekend een handeling of besluit inzake de rechtspositie van degene die een vermoeden van een misstand meldt.
3. Voor de toepassing van de artikelen 2 tot en met 12 wordt degene die anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht bij de provincie werkzaam is, gelijkgesteld met een ambtenaar in dienst van de provincie.

## **Interne melding**

### *Artikel 2*

1. De ambtenaar die een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie wil melden doet dat bij zijn direct leidinggevende of, als het vermoeden van een misstand betrekking heeft op zijn direct leidinggevende, bij zijn naast hogere leidinggevende. Indien de ambtenaar melding aan een van zijn leidinggevendens niet wenselijk acht kan hij een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie melden bij een vertrouwenspersoon.
2. De gewezen ambtenaar die een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie wil melden doet dit bij een vertrouwenspersoon. Hij doet dit uiterlijk binnen twaalf maanden na zijn ontslag bij de provincie. Melding kan alleen worden gedaan indien hij als ambtenaar bij de provincie kennis heeft gekregen van een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie. Voor de toepassing van de artikelen 3 tot en

met 12 wordt onder ambtenaar mede verstaan de gewezen ambtenaar die overeenkomstig deze regeling een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie meldt.

3. De vertrouwenspersoon bij wie overeenkomstig het eerste of tweede lid een melding is gedaan, maakt de identiteit van de ambtenaar of gewezen ambtenaar die de melding heeft gedaan, op diens verzoek niet bekend.

### **Behandeling interne melding**

#### *Artikel 3*

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon stelt de provinciesecretaris onverwijld op de hoogte van een bij hem gemeld vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie en van de datum waarop de melding is ontvangen.
2. De provinciesecretaris
  - a. informeert gedeputeerde staten over de melding;
  - b. stuurt een schriftelijke bevestiging van de ontvangst van de melding aan de ambtenaar die de melding heeft gedaan of, in voorkomend geval, aan de vertrouwenspersoon die hem ingevolge het eerste lid van de melding op de hoogte heeft gesteld;
  - c. informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad;
  - d. zorgt ervoor dat onverwijld een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt gestart en dat dit onderzoek niet wordt verricht door een persoon die betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand waarop de melding betrekking heeft;
  - e. zorgt ervoor dat de identiteit van de ambtenaar die overeenkomstig het bepaalde in artikel 2 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.
3. Als toepassing is gegeven aan artikel 2, derde lid, stuurt de vertrouwenspersoon de ontvangstbevestiging door aan de ambtenaar.
4. Indien de melding betrekking heeft op de provinciesecretaris wijzen gedeputeerde staten voor de uitvoering van diens taken op grond van dit artikel een vervanger aan.

### **Oordeel naar aanleiding van de interne melding**

#### *Artikel 4*

1. Binnen acht weken na de melding van een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie stellen gedeputeerde staten de ambtenaar of, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon, alsmede de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek, van hun oordeel daarover en van de eventuele consequenties die zij daaraan verbinden.
2. De in het eerste lid genoemde termijn van acht weken kan met maximaal vier weken worden verlengd. De ambtenaar of, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon,

alsmede de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, worden daarvan schriftelijk in kennis gesteld.

## **Externe melding**

### *Artikel 5*

1. De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie melden bij de OIO, indien:
  - a. hij het niet eens is met het oordeel, bedoeld in artikel 4;
  - b. hij geen oordeel heeft ontvangen binnen de termijnen, bedoeld in artikel 4.
2. De ambtenaar doet de melding schriftelijk binnen zes weken na ontvangst van het oordeel, bedoeld in artikel 4, dan wel binnen zes weken na afloop van de in artikel 4 bedoelde termijnen als hij binnen die termijnen het oordeel niet heeft ontvangen.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 kan de ambtenaar een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie rechtstreeks schriftelijk melden bij de OIO, indien zwaarwegende belangen toepassing van dat artikel in de weg staan. Het bepaalde in de tweede en derde volzin van artikel 2, tweede lid, is van toepassing.

## **De Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO)**

### *Artikel 6*

Er is een onderzoeksraad. Als zodanig treedt op de OIO.

## **Taak en werkwijze van de OIO**

### *Artikel 7*

1. De OIO heeft tot taak een door een ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie te onderzoeken en gedeputeerde staten daaromtrent te adviseren.
2. De OIO besluit bij meerderheid van stemmen.
3. De OIO
  - a. bevestigt schriftelijk de ontvangst van de melding aan de ambtenaar die de melding heeft gedaan;
  - b. informeert schriftelijk gedeputeerde staten over de melding;
  - c. informeert schriftelijk de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
4. De OIO maakt de identiteit van de ambtenaar die overeenkomstig artikel 5 een melding heeft gedaan, op diens verzoek niet bekend.

## **Onderzoek OIO**

### *Artikel 8*

1. Indien de OIO dit voor de uitoefening van haar taak noodzakelijk acht stelt zij een onderzoek in.



2. Gedeputeerde staten verstrekken de OIO alle inlichtingen die zij voor de vorming van haar oordeel en advies nodig acht. Wanneer de inhoud van bepaalde door gedeputeerde staten verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van de commissie dient te blijven, wordt dit aan de commissie medegedeeld.

## **Niet ontvankelijkheid**

### *Artikel 9*

1. De OIO adviseert gedeputeerde staten binnen acht weken schriftelijk en gemotiveerd de melding van een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie niet ontvankelijk te verklaren, indien:
  - a. er naar het oordeel van de OIO geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
  - b. de ambtenaar de procedure, bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd, tenzij hij de melding naar het oordeel van de OIO op goede gronden rechtstreeks schriftelijk aan de commissie heeft gedaan als bedoeld in artikel 5, derde lid;
  - c. de ambtenaar de procedure, bedoeld in artikel 2 wel heeft gevolgd, maar de termijnen als bedoeld in artikel 4 nog niet zijn verstreken en er nog geen oordeel van gedeputeerde staten is ontvangen als bedoeld in artikel 4.
2. De OIO zendt de ambtenaar een afschrift van het advies.

## **Inhoudelijk advies OIO**

### *Artikel 10*

1. Indien de OIO het gemeld vermoeden van een misstand ontvankelijk acht legt zij binnen acht weken haar bevindingen schriftelijk en gemotiveerd neer in een advies aan gedeputeerde staten.
2. De OIO kan de in het eerste lid genoemde termijn van acht weken met maximaal vier weken verlengen. De OIO stelt gedeputeerde staten en de ambtenaar van deze verlenging in kennis.
3. De OIO zendt de ambtenaar een afschrift van het advies met inachtneming van het mogelijk vertrouwelijke karakter van aan de OIO verstrekte inlichtingen.
4. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van aan de OIO verstrekte informatie en van de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die de OIO geëigend acht, tenzij naar het oordeel van de OIO zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Kosten van de openbaar- making komen ten laste van de provincie.
5. Het advies van de OIO wordt niet eerder openbaar gemaakt dan nadat gedeputeerde staten hun standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand en over het daarop betrekking hebbende advies van de OIO aan de ambtenaar hebben medegedeeld.
6. Indien de OIO van oordeel is dat er sprake is van een situatie die onmiddellijk optreden noodzakelijk maakt, adviseert zij gedeputeerde staten om, lopende het onderzoek, passende voorlopige maatregelen te treffen.

## **Standpunt naar aanleiding van het advies van de OIO**

### *Artikel 11*

1. Gedeputeerde staten bepalen op basis van het advies van de OIO, bedoeld in de artikelen 9 en 10, hun standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand en stellen de ambtenaar, de OIO en de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, binnen vier weken na ontvangst van dit advies, schriftelijk op de hoogte van hun standpunt.
2. Als toepassing is gegeven aan artikel 7, vierde lid, stuurt de OIO het standpunt van gedeputeerde staten door aan de ambtenaar.

## **Jaarverslag**

### *Artikel 12*

1. De OIO stelt jaarlijks een verslag op en biedt dit aan gedeputeerde staten aan.
2. In dat verslag worden in geanonimiseerde vorm vermeld:
  - a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
  - b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
  - c. het aantal ondernomen onderzoeken dat de OIO heeft verricht, en
  - d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen die de OIO heeft uitgebracht.

## **Bescherming ambtenaar tegen benadeling**

### *Artikel 13*

1. Onder nadelige gevolgen als bedoeld in artikel 125 quinquies, derde lid, van de Ambtenarenwet worden in ieder geval verstaan besluiten ten aanzien van de ambtenaar die strekken tot:
  - a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
  - b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
  - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
  - d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - e. het treffen van ordemaatregelen, schorsing en disciplinaire straffen als bedoeld in hoofdstuk G van de CAP;
  - f. het onthouden van een salarisverhoging, van een incidentele beloning voor prestaties of extra inzet en van toelagen, uitkeringen of vergoedingen als bedoeld in hoofdstuk C van de CAP;
  - g. het onthouden van promotiekansen en
  - h. het afwijzen van een verlofaanvraag,voor zover dit besluit wordt genomen vanwege een door de ambtenaar gedane melding overeenkomstig deze regeling.
2. Gedeputeerde staten dragen ervoor zorg dat de ambtenaar ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen ondervindt van de door hem gedane melding overeenkomstig deze regeling.

3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere dan de provinciale organisatie volgens de in die organisatie geldende regels bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt slechts als de ambtenaar
  - a. uit hoofde van zijn functie met die organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
  - b. uit hoofde van zijn functie kennis heeft gekregen van de misstand die wordt vermoed;
  - c. het vermoeden van de misstand in die andere organisatie tijdig vooraf bij zijn leidinggevende heeft gemeld, en
  - d. zich heeft gehouden aan de afspraken die de provincie met hem heeft gemaakt en de aanwijzingen die de provincie hem heeft gegeven ter zake van eventuele melding van de vermoede misstand.

### **Bescherming vertrouwenspersoon tegen benadeling**

#### *Artikel 14*

De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 13, eerste en tweede lid, tegen benadeling als gevolg van het uitoefenen van zijn in deze regeling vastgelegde taken.

### **Inwerkingtreding**

#### *Artikel 15*

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na uitgifte in het provinciaal blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot en met 1 september 2009.
2. Op het tijdstip van inwerkingtreding vervalt de Procedureregeling melding misstand provincies zoals vastgesteld door Gedeputeerde Staten van Noord-Holland op 6 mei 2002, nr. 2002-13273, sedertdien gewijzigd, met dien verstande dat zij van toepassing voor de periode waarvoor zij heeft gegolden.

### **Citeertitel**

#### *Artikel 16*

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand 2009.

Aldus vastgesteld door Gedeputeerde Staten op 14 december 2009, afgekondigd in provinciaal blad 2010, nr. 1, gewijzigd bij besluit van 10 juli 2013, nr. 210610/210625, afgekondigd in provinciaal blad 2013, nr. 106, uitgegeven op 25 juli 2013.

## Toelichting

### Algemeen

Sinds een groot aantal jaren kent de samenleving het fenomeen 'klokkenluiden'. Werknemers verschaffen aan buitenstaanders informatie over feiten en omstandigheden waarvan zij uit hoofde van hun dienstverband kennis dragen, met als doel om disfunctioneren of misstanden aan de kaak te stellen. Klokkenluiden komt ook bij de overheid voor.

Het naar buiten brengen van negatieve signalen over het functioneren van de overheid door overheidspersoneel leidt over het algemeen tot ongewenste situaties. Het vertrouwen in de overheid kan worden ondermijnd en de interne verhoudingen komen veelal onder spanning te staan, met alle gevolgen van dien, ook voor de klokkenluider zelf. Tegelijkertijd is het een groot goed als ambtenaren naar eer en geweten de verantwoordelijkheid nemen om misstanden aan de orde te stellen. Dit kan bijdragen aan het waarborgen van de integriteit van het openbaar bestuur. Het moet dan wel om serieuze aanwijzingen voor misstanden gaan.

Klokkenluiden kan ontstaan als niet op passende wijze met signalen over mogelijke misstanden wordt omgegaan. Doel is hier in de kern het voorkomen en beëindigen van misstanden die afbreuk doen aan het goede functioneren van de openbare dienst. Om dit doel te bereiken is nodig dat vermoedens kenbaar kunnen worden gemaakt, serieus worden genomen, onderzocht worden en, indien ze juist zijn, in een oplossing wordt voorzien. Willen misstanden adequaat worden opgelost dan moet helder zijn hoe met vermoedens van misstanden wordt omgegaan. De Ambtenarenwet bevat een verplichting voor alle overheden om daarvoor een procedure vast te stellen. Daarnaast regelt de Ambtenarenwet de bescherming van de ambtenaar die vermoedens van een misstand meldt.

### Doelstellingen van de regeling

Met de vakorganisaties in het SPA is hiervoor een regeling overeengekomen. De regeling heeft een dubbele doelstelling:

- het bevorderen van het intern melden en opsporen van misstanden;
- het bieden van bescherming aan provincieambtenaren die volgens de geldende regels en procedures vermoedens van een misstand melden.

In de regeling is rekening gehouden met de uitkomsten van het evaluatieonderzoek dat de Universiteit van Utrecht in 2008 in opdracht van de minister van BZK heeft verricht naar het functioneren van de klokkenluiderregelingen in de publieke sector.<sup>1</sup> In lijn met de aanbevelingen in het evaluatierapport bevat de regeling een lage toegangsdrempel om misstanden te melden en een stevige rechtsbescherming van de klokkenluider.

---

<sup>1</sup> Eindrapport 'Evaluatie klokkenluiderregelingen publieke sector' van de Universiteit van Utrecht, departement bestuurs- en organisatiewetenschap, dat op 15 april 2008 is aangeboden aan de Tweede Kamer.

### **De interne meldingsprocedure**

De regeling komt in de kern op het volgende neer. Een ieder die bij de provincie werkzaam is kan een vermoeden van een misstand in de provinciale organisatie melden. Dat zijn dus niet alleen de mensen met een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst, maar ook degenen die via detachering of als uitzendkracht of stagiair e.d. bij de provincie werken. Melding geschiedt steeds eerst intern via de hiërarchische lijn.

Om te voorkomen dat in de hiërarchische lijn stagnatie optreedt voorziet de procedure erin dat gemelde vermoedens van misstanden terstond en te allen tijde worden door- geleid naar het hoogste ambtelijk niveau (de provinciesecretaris) en dat gedeputeerde staten daarover door hem/haar worden geïnformeerd. De melding geschiedt bij de direct leidinggevende of – als het vermoeden van een misstand de direct leidinggevende betreft – de naast hogere leidinggevende. Betrokkene kan er ook voor kiezen te rade te gaan bij een vertrouwenspersoon en de misstand officieel aan deze vertrouwenspersoon te melden. Hij/zij kan de melding ook vertrouwelijk doen bij de vertrouwenspersoon. In dat geval zorgt de vertrouwenspersoon ervoor dat de identiteit van de melder niet bekend wordt. Melding (al dan niet vertrouwelijk) is ook mogelijk na afloop van het provinciaal dienstverband. Voorwaarde is in dat geval dat de melding plaatsvindt binnen een jaar na ontslag en het een vermoeden van een misstand betreft waarvan hij vóór zijn ontslag uit hoofde van zijn functie kennis heeft genomen.

De melding van een misstand wordt onverwijld onderzocht en afgerond met een standpunt van gedeputeerde staten. Zij geven aan of er sprake is van een misstand en of het gaat om een misstand van voldoende gewicht. Zij beslissen welke maatregelen er ingeval van geconstateerde misstanden moeten worden getroffen.

### **Het begrip misstand**

De meldingsprocedure is bedoeld voor vermoedens van serieuze misstanden. In de regeling wordt onder misstand het volgende verstaan:

- een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
- een gevaar voor de gezondheid, veiligheid of het milieu;
- een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst.

Daarmee is een zelfde (ruime) invulling aan het begrip misstand gegeven als bij Rijk, Defensie en Politie. Dat maakt de cijfers over aard en omvang van meldingen goed vergelijkbaar. Arbeidsconflicten zijn geen misstanden in de zin van de regeling. Voor de oplossing van rechtspositionele conflicten voorziet de Algemene wet bestuursrecht in het recht van bezwaar en beroep.

### **De externe meldingsprocedure**

De procedure voorziet als sluitstuk in de mogelijkheid voor de melder zich te richten tot een onafhankelijke onderzoeksraad als hij/zij niets meer zou vernemen naar aanleiding van de melding of als hij/zij niet tevreden is over de uiteindelijke conclusie van gedeputeerde staten.

Vertrouwelijke melding bij de onderzoeksraad is mogelijk. In dat geval zorgt de onderzoeksraad ervoor dat de identiteit van de melder niet bekend wordt.

De gang naar de onderzoeksraad moet worden gezien als een uitzondering. Misstanden moeten immers eerst intern in de organisatie worden onderzocht en opgelost. Door het zelfreinigende vermogen van de provinciale organisatie moeten misstanden die het goede functioneren bedreigen allereerst worden voorkomen en – als zij zich voordoen – worden beëindigd. In zeer bijzondere gevallen kan de klokkenluider zich overigens rechtstreeks bij de onderzoeksraad melden. Gedacht kan worden aan bijv. een melding van een vermoeden van een misstand van de ambtelijke top zelf die verantwoordelijk is voor de afhandeling van de melding, of van een lid van gedeputeerde staten. De onderzoeksraad zal dan beoordelen of rechtstreekse melding bij de onderzoeksraad terecht is of dat toch eerst de interne procedure moet worden gevolgd.

Uit een oogpunt van efficiency en kwaliteit is gekozen voor één centrale onderzoeksraad voor alle provincies waarin onafhankelijke personen met een grote mate van deskundigheid zitting hebben. Gekozen is voor aansluiting bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (verder te noemen: OIO) die meldingen van vermoedens van misstanden bij Rijk, Politie en Defensie onderzoekt en daarover adviseert.

### **De positie van personen op wie de melding betrekking heeft**

Bij een melding van een vermoeden van een misstand kan de integriteit van individuele werknemers in de provinciale organisatie in het geding zijn en onderwerp van onderzoek. In de regeling is vastgelegd dat de werknemer over de melding wordt geïnformeerd als die (mede) op hem/haar betrekking heeft. Daarbij geldt wel als restrictie dat dit gebeurt wanneer er geen risico bestaat dat het onderzoeksbelang daarmee wordt geschaad. De uitkomst van het onderzoek naar de misstand kan aanleiding zijn voor nader rechtspositioneel onderzoek naar plichtsverzuim. De provinciale rechtspositieregelingen bieden daarvoor de instrumenten en de waarborgen dat steeds zorgvuldig wordt omgegaan met de belangen van de betrokken werknemer. Daartoe hoort ook de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Naast rechtspositioneel onderzoek kan er aanleiding zijn voor (nader) strafrechtelijk onderzoek. Het onderzoek naar de gemelde misstand kan ook opleveren dat de werknemer geen blaam treft. In dat geval ligt het in de rede dat zijn/haar naam, waar nodig, publiekelijk wordt gezuiverd.

### **Anonieme melding bij Meld Misdaad Anoniem (M)**

De regeling voorziet in de mogelijkheid van vertrouwelijke melding. Dat loopt steeds via de vertrouwenspersoon. Vertrouwelijk melden is iets anders dan anoniem melden. Sinds enige tijd bestaat er de mogelijkheid (voor iedere burger) om (vermoedens van) integriteitschendingen anoniem te melden bij het landelijke meldpunt van de Stichting Meld Misdaad Anoniem (M). Die mogelijkheid betreft dus ook de melding van (vermeende) integriteitschendingen bij de provincie. De provincies hebben afgesproken om gezamenlijk gebruik te maken van deze aanvullende voorziening als ultimum remedium, omdat daarmee een eenduidige, zorgvuldige en transparante procedure van anonieme melding van integriteitschendingen is gewaarborgd. Dergelijke meldingen vallen niet onder de regeling.

Dat neemt niet weg dat desgewenst de in de regeling vastgelegde procedure van (interne) behandeling van de melding zoveel mogelijk naar analogie kan worden gevolgd.

### **De rechtsbescherming van de klokkenluider en de vertrouwenspersoon**

Een belangrijke conclusie in het hierboven genoemde Evaluatierapport klokkenluiderregelingen publieke sector is dat veel werknemers vermoedens van een misstand niet melden uit angst voor (vermeende) negatieve gevolgen voor zichzelf. Er bestaat derhalve (te) weinig vertrouwen in een afdoende rechtsbescherming voor degene die te goeder trouw en volgens de daarvoor vastgestelde regels een vermoeden van een misstand meldt. De Ambtenarenwet biedt hier in hun ogen onvoldoende waarborgen. Die bevat in algemene termen een verbod tot benadeling in de rechtspositie als gevolg van het melden van een misstand. In de regeling is het wettelijk benadelingverbod nader uitgewerkt en meer body gegeven. De rechtsbescherming geldt in de eerste plaats bij melding van vermoedens van een misstand in de eigen provinciale organisatie.

Onder voorwaarden geldt het benadelingverbod ook bij melding van een misstand in een andere organisatie waarmee de klokkenluider uit hoofde van zijn functie heeft samengewerkt. Voorwaarden zijn onder meer dat hij/zij het vermoeden van de misstand tijdig vooraf bij zijn (provinciaal) leidinggevende heeft gemeld en zich houdt aan de afspraken met c.q. de aanwijzingen van de provincie. Die voorwaarden zijn uiteraard van belang om te voorkomen dat onzorgvuldig en/of onjuist klokkenluiden over een misstand bij bijvoorbeeld een ministerie of gemeente waarmee de provincie samenwerkt, leidt tot verstoorde bestuurlijke en/of ambtelijke verhoudingen.

Dezelfde rechtsbescherming is geregeld voor de vertrouwenspersoon bij de uitvoering van zijn taken op grond van deze regeling.

### **Recht op schade- c.q. onkostenvergoeding klokkenluider**

Een van de aanbevelingen in het Evaluatierapport klokkenluiderregelingen publieke sector betreft een recht op schade- c.q. onkostenvergoeding. In de regeling is de nadruk gelegd op verbeteringen aan de voorkant. Die moeten voorkomen dat men aan de schadevergoedingsvraag toekomt. Voor zover er toch schade wordt geleden is het benadelingverbod van belang. De bestuursrechter zal er in een eventuele procedure op toezien dat eventuele benadeling wordt opgeheven of gecompenseerd. Hetzelfde geldt ten aanzien van de kosten van bezwaar- en beroepsprocedures die een rechtzoekende klokkenluider maakt. In de huidige systematiek is die compensatie achteraf. Dat kan voor de klokkenluider een (financiële) belemmering zijn. Vanuit het 'equality of arms- principe' is daarom buiten het kader van de regeling gekozen voor een rechtsbijstand- verzekering. Dat betreft een verzekering op naam van de provincie die de werknemer rechtsbijstand biedt ingeval van ingrijpende rechtspositionele maatregelen door de provincie als er concrete indicatie is dat deze verband houden met de melding van een vermoeden van een misstand. Het gaat dan om zaken als ontslag, disciplinaire maatregelen en (negatieve) beloningsbeslissingen.

### **Klokkenluiden en de vrijheid van meningsuiting**

De rechtsbescherming geldt voor de provinciale werknemer die zich bij de melding van een vermoeden van een misstand heeft gehouden aan de voorschriften van deze regeling. Wie dat doet pleegt in ieder geval met de melding geen plichtsverzuim. Daarmee is niet gezegd dat degene die de procedure niet of niet volledig heeft gevolgd automatisch plichtsverzuim pleegt. Treedt een provinciale werknemer met informatie naar buiten zonder de beschreven procedure te hebben gevolgd dan geldt voor hem/ haar, zoals voor iedere burger, het grondrecht van vrijheid van meningsuiting. Wel moet betrokkene bij de uitoefening van zijn grondrechten bepaalde grenzen in acht nemen. Deze zijn neergelegd in artikel 125a van de Ambtenarenwet. Ingevolge die bepaling mag de uitoefening van de vrijheid van meningsuiting er niet toe leiden dat 'de goede vervulling van zijn functie of de goede vervulling van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.' Bovendien geldt dat de ambtenaar verplicht is tot geheimhouding van 'hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt' (artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet).

### **Het klachtrecht in de Algemene wet bestuursrecht**

Voor de goede orde wordt nog opgemerkt dat de hier beschreven procedure onverlet laat het in de Algemene wet bestuursrecht neergelegde recht voor een ieder (en dus ook voor de provinciale werknemer) om een klacht bij het bestuursorgaan in te dienen over de wijze waarop het bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of haar heeft gedragen. Onder bepaalde omstandigheden zou een werknemer ervoor kunnen kiezen om die weg te bewandelen. Die weg is echter niet toegeschreven op de behandeling van vermoedens van misstanden.



## Artikelgewijze toelichting

### Definities

#### *Artikel 1*

De definitie van misstand vindt zijn oorsprong in het Verenigd Koninkrijk. De melding van een misstand kan provinciale werknemers betreffen, maar ook leden van het provinciebestuur. Bij beleidsregels kan worden gedacht aan regels ter uitwerking c.q. invulling van de wettelijke voorschriften die de ambtenaar bij de uitoefening van zijn functie in acht zal moeten nemen en aan specifieke regels inzake integer handelen, zoals gedragscodes en aanbestedingsregels.

Het moet wel gaan om misstanden van voldoende gewicht. Is dat niet zo dan zullen gedeputeerde staten de melding niet ontvankelijk kunnen verklaren c.q. zal de OIO gedeputeerde staten daartoe kunnen adviseren.

### **(Behandeling) interne melding**

#### *Artikelen 2 en 3*

Hier is het beginsel vastgelegd dat misstanden eerst intern worden gemeld en onderzocht via de hiërarchische lijn. Een centrale rol vervult de provinciesecretaris. Alle meldingen worden terstond aan hem doorgegeven, ook als wordt gemeend dat er niets aan de hand is. De provinciesecretaris zal gedeputeerde staten hierover informeren waarmee wordt voorkomen dat meldingen van misstanden buiten het politiek bestuur worden gehouden. De provinciesecretaris is verantwoordelijke voor een tijdige en correcte afhandeling van de melding.

### **Oordeel n.a.v. de interne melding**

#### *Artikel 4*

Op basis van het onderzoek nemen gedeputeerde staten een standpunt in omtrent de melding en treffen zij waar nodig maatregelen om de misstand te beëindigen. Ook moet worden gezien of er aanleiding is om aangifte te doen en/of disciplinaire maatregelen te treffen. Het kan soms nodig zijn om al lopende het onderzoek onmiddellijk op te treden en voorlopige maatregelen te treffen. Voor de afhandeling van de melding zijn duidelijke termijnen gesteld (acht weken, zo nodig eenmaal te verlengen met maximaal vier weken).

### **Externe melding**

#### *Artikel 5*

De externe melding (bij de OIO) is pas mogelijk als de interne procedure is doorlopen of als de termijnen zijn verstreken waarbinnen gedeputeerde staten op de interne melding een

standpunt moeten innemen. In uitzonderingsgevallen is echter een rechtstreekse melding bij de OIO mogelijk. Zie hiervoor ook de algemene toelichting.

## **Behandeling melding door de OIO**

### *Artikelen 6 t/m 10*

De taak en werkwijze van de OIO zijn geregeld in artikel 7. De OIO kan zelfstandig onderzoek verrichten (zie artikel 8). Gedeputeerde staten verlenen daaraan hun medewerking door alle informatie (eventueel vertrouwelijk) te verstrekken die de OIO noodzakelijk acht. In artikel 9 is aangegeven in welke gevallen de OIO adviseert om de melding niet ontvankelijk te verklaren. Artikel 10 heeft betrekking op het inhoudelijk advies van de OIO. De OIO adviseert binnen acht weken. Voor het uitbrengen van een inhoudelijk advies kan die termijn met maximaal vier weken worden verlengd.

De OIO maakt het advies in geanonimiseerde zin openbaar. De wijze van openbaar maken is een zaak van de OIO. Zij moet daarbij het vertrouwelijk karakter van de verkregen informatie in acht nemen. Openbaarmaking vindt eerst plaats nadat gedeputeerde staten hun standpunt naar aanleiding van dit advies aan de melder hebben kenbaar gemaakt. De OIO kan van publicatie afzien indien zwaarwegende belangen zich verzetten tegen openbaarmaking. Te denken valt in dit verband aan de situatie dat de OIO adviseert een strafrechtelijk onderzoek in te stellen. In zo'n geval kan het openbaar maken van het advies ertoe leiden dat belangrijk bewijsmateriaal wordt vernietigd.

## **Standpunt naar aanleiding van het advies van de OIO**

### *Artikel 11*

Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze het advies van de OIO wordt geïmplementeerd. Er is geen verplichting om het advies over te nemen. Het advies van de OIO is immers niet bindend. Het advies van deze gezaghebbende OIO is uiteraard wel zwaarwegend. Bij eventuele afwijking van dit advies geldt een zware motiveringsplicht.

## **Jaarverslag**

### *Artikel 12*

De OIO maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag op van het aantal meldingen en de aard van die meldingen, van de onderzoeken die zij wel en niet heeft verricht en van het aantal adviezen en de aard van die adviezen. Gedeputeerde staten kunnen dit jaarverslag, aangevuld met een overzicht van de door hen daarop genomen beslissingen, toesturen aan bijvoorbeeld provinciale staten en de ondernemingsraad.

## **Bescherming ambtenaar en vertrouwenspersoon tegen benadeling**

### *Artikelen 13 en 14*

De rechtsbescherming van de klokkenluider is primair geregeld in de Ambtenarenwet (artikel 125 quinquies, derde lid). Die bepaling luidt als volgt: *'De ambtenaar die te goeder trouw de bij hem levende vermoedens van misstanden meldt volgens de procedure, bedoeld in het eerste lid onder f, zal als gevolg van het melden van die vermoedens geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van die procedure.'* De rechtsbescherming is in artikel 13 nader uitgewerkt. In het eerste lid is onder a t/m h een concrete opsomming gegeven van de besluiten die onder het benadelingverbod vallen. Het betreft geen limitatieve opsomming. De rechts- bescherming geldt ingevolge het derde lid onder voorwaarden ook bij meldingen van een vermoeden van een misstand in een andere dan de provinciale organisatie waarmee wordt samengewerkt. Zie over de rechtsbescherming en schade- en onkostenvergoeding voor klokkenluiders ook de algemene toelichting.

De vertrouwenspersoon kent ingevolge artikel 14 dezelfde rechtsbescherming in de uitoefening van de taken op grond van de regeling.

\*\*\*\*\*

# **Protocol vertrouwenspersoon klokkenluidersregeling provincie Noord-Holland**

## **1. Begripsdefinities**

In dit protocol wordt verstaan onder:

1. melding: de melding van een vermoeden van een misstand, als bedoeld in artikel 1, sub a, van de Procedureregeling melding misstand provincies;
2. de vertrouwenspersoon: de vertrouwenspersoon, bedoeld in artikel 1, sub b, van de Procedureregeling melding misstand provincies;

## **2. Benoemingsperiode**

- 2.1 De vertrouwenspersoon wordt door de Algemeen Directeur benoemd voor de duur van 2 jaar.
- 2.2 De benoemingsperiode kan telkens voor de duur van twee jaar worden verlengd.
- 2.3 De benoemingsperiode eindigt tussentijds:
  - in geval van wijziging van de hoofdfunctie;
  - indien dit naar het oordeel van de Algemeen Directeur gewenst is;
  - op eigen verzoek;
  - bij ontslag uit provinciale dienst.
- 2.4 In geval van wijziging van de hoofdfunctie kan, zulks naar het oordeel van de Algemeen Directeur, de vertrouwenspersoon met onmiddellijke ingang worden herbenoemd voor de duur van de alsdan resterende benoemingsperiode.

## **3. Taken, bevoegdheden en werkwijze**

- 3.1 De vertrouwenspersoon treedt op als ontvanger van een melding, heeft daarbij een adviserende rol naar de melder bij de afweging de melding al dan niet officieel door te geleiden en treedt daarbij op als intermediair tussen de melder en diens leidinggevende en tussen de melder en de Provinciesecretaris.
- 3.2 De vertrouwenspersoon heeft – onverkort het gestelde in punt 4.3 van dit protocol - geen bemoeienis met de inhoud van de melding.
- 3.3 De vertrouwenspersoon doet geen eigen onderzoek naar aanleiding van een melding.
- 3.4 De vertrouwenspersoon is bevoegd tot het inwinnen van informatie, die benodigd is voor het optimaal kunnen uitoefenen van de functie.
- 3.5 De vertrouwenspersoon wordt in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan opleidingen en bijeenkomsten, die benodigd zijn voor het optimaal kunnen uitoefenen van de functie.
- 3.6 De vertrouwenspersoon werkt geheel onafhankelijk en bevindt zich in die hoedanigheid niet in een organisatorisch-hiërarchische positie.
- 3.7 De vertrouwenspersoon is slechts verantwoording verschuldigd aan de Algemeen Directeur.

- 3.8 De vertrouwenspersoon heeft geen bemoeienis met aangelegenheden het integriteitsbeleid in het algemeen betreffende.

#### **4. Behandeling melding**

- 4.1 De vertrouwenspersoon neemt slechts schriftelijke meldingen in behandeling.
- 4.2 Een melding met gebruikmaking van geautomatiseerde, elektronische hulpmiddelen, waaronder fax en e-mail, wordt niet aangemerkt als een schriftelijke melding.
- 4.3 Indien een melding mondeling gebeurt, biedt de vertrouwenspersoon de melder de mogelijkheid om (eventueel gezamenlijk) de melding op schrift te stellen, waarbij – onverkort het bepaalde in punt 3.2 van dit protocol - de uiteindelijke inhoud van de schriftelijke melding de verantwoordelijkheid van de melder is en blijft. Weigert de melder gebruik te maken van die mogelijkheid, dan wordt deze geacht de melding te hebben geannuleerd.
- 4.4 De vertrouwenspersoon neemt geen anonieme melding in behandeling.
- 4.5 De vertrouwenspersoon stelt de leidinggevende van de melder en de Provinciesecretaris overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, lid 2, van de Procedureregeling melding misstand provincies op de hoogte van de melding eerst nadat de melder daartoe uitdrukkelijk, schriftelijk, toestemming heeft verleend. Deze melding kan anoniem gebeuren.
- 4.6 De termijn van 8 weken, als bedoeld in artikel 3, lid 1, van de Procedureregeling melding misstand provincies vangt aan met ingang van de dag, waarop de vertrouwenspersoon de melding overeenkomstig artikel 2, lid 2, van die regeling heeft doorgeleid.

#### **5. Plaatsvervanging**

- 5.1 Bij kortdurende afwezigheid van de vertrouwenspersoon treedt, indien een melding geen uitstel kan leiden, de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie c.a. op als plaatsvervanger.
- 5.2 Bij terugkeer van de vertrouwenspersoon draagt de plaatsvervanger alle informatie met betrekking tot in voorkomende gevallen ontvangen meldingen zo spoedig mogelijk over aan de vertrouwenspersoon.
- 5.3 Indien het een melding betreft die (mede) betrekking heeft op het organisatieonderdeel, waarbinnen de vertrouwenspersoon in de hoofdfunctie werkzaam is, treedt de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie c.a. op als plaatsvervanger.
- 5.4 Bij voorzienbare, langdurige afwezigheid van de vertrouwenspersoon kan de Algemeen Directeur een plaatsvervanger aanwijzen

#### **6. Jaarverslag**

- 6.1 De vertrouwenspersoon legt jaarlijks verantwoording af van zijn/haar werkzaamheden en bevindingen aan de Algemeen Directeur.
- 6.2 De verantwoording bevat geen tot personen herleidbare informatie.

6.3 De vertrouwenspersoon zendt de verantwoording in afschrift naar de Provinciesecretaris en de Ondernemingsraad van de provincie Noord-Holland.

## **7. Citeertitel en inwerkingtreding**

7.1 Dit protocol wordt aangehaald als: Protocol vertrouwenspersoon klokkenluidersregeling provincie Noord-Holland.

7.2 Het protocol treedt in werking een dag na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2004.

Aldus vastgesteld door de directie op 8 maart 2004, kenmerk 04/44

## **Levensloopregeling provincies**

gebaseerd op artikel D.10 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP)

Interprovinciale regeling

### **Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling afgeschaft!**

**Medewerkers die op 1 januari 2012 minimaal € 3000 hebben gestort op een levenslooprekening kunnen blijven deelnemen aan de levensloopregeling. Medewerkers die op 1 januari 2012 minder dan € 3000 hebben gestort kunnen niet meer inleggen.**

## **Hoofdstuk 1 Algemeen**

### Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. berekeningsgrondslag: het salaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering;
- b. levensloopinstelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964;
- c. levenslooprekening: een geblokkeerde rekening op naam van de ambtenaar bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd;
- d. levenslooptegoed: de bij een levensloopinstelling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, die is bestemd voor een uitkering tijdens onbetaald verlof;
- e. levensloopverzekering: een verzekering op naam van de ambtenaar bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd;
- f. loon: loon als bedoeld in artikel 19g, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de loonbelasting 1964;
- g. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- h. pensioenreglement: Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- i. werkgeversbijdrage: bijdrage van de provincie aan de ambtenaar als bedoeld in artikel 9; deze bijdrage is niet aan te merken als salaris of bezoldiging.

## **Hoofdstuk 2 Sparen voor verlof**

### Artikel 2 Deelname

De ambtenaar kan eenmaal per jaar bij gedeputeerde staten een aanvraag indienen om aan deze regeling deel te nemen. De aanvraag wordt minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum ingediend.

### Artikel 3 Bronnen

De ambtenaar kan voor deelname aan de in artikel 2 bedoelde regeling de volgende bronnen inzetten:

- a. het salaris, voor zover dat uitgaat boven het voor de ambtenaar geldende wettelijk minimumloon;
- b. de toelagen als bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15 van de CAP;
- c. de vakantie-uitkering;
- d. de eindejaarsuitkering;
- e. de vergoeding voor meer uren werken als bedoeld in artikel 5, vierde lid, van de IKAP-regeling provincies en de vergoeding voor vermindering van de aanspraak op algemeen verlof als bedoeld in artikel 7, derde lid, van die regeling.

Artikel 4 Aanvraag sparen voor verlof

1. De in artikel 2 bedoelde aanvraag wordt voor elk kalenderjaar opnieuw ingediend en bevat in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. de levensloopinstelling;
  - b. het nummer van de levenslooprekening of het (polis)nummer van de levensloopverzekering;
  - c. tot welke bedragen uit de in artikel 3 genoemde bronnen wordt gespaard;
  - d. of eenmalig dan wel maandelijks wordt gespaard;
  - e. de begin- en einddatum van de spaarperiode indien is gekozen voor maandelijks sparen;
  - f. een verklaring van de ambtenaar waaruit blijkt:
    - dat hij bekend is met de inhoud van deze regeling;
    - of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring;
    - of hij een voorziening heeft ingevolge een regeling voor verlofsparen als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 zoals dit artikel op 31 december 2005 luidde, en wat het laatst bekende saldo van die rekening is;
    - dat hij geen voorziening ingevolge deze regeling spaart in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964;
    - dat hij ermee instemt dat zijn gehele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de provincie wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in artikel 6, derde lid, of artikel 19;
    - dat hij ermee instemt dat de levensloopinstelling aan de provincie informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.
2. Indien het een eerste aanvraag betreft gaat deze vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waaruit blijkt dat deze instelling:
  - a. ten aanzien van de levenslooprekening of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
  - b. de provincie aan het begin van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van dat jaar.
3. Indien het een eerste aanvraag betreft en in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd gaat de aanvraag vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waar dat tegoed is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel jaren de ambtenaar heeft gespaard, in welke kalenderjaren en tot welke bedragen in die jaren een voorziening in geld voor het opnemen van verlof is uitgekeerd en wat de omvang van het levenslooptegoed is op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
4. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een door gedeputeerde staten vastgesteld formulier.

Artikel 5 Beslissing op de aanvraag

1. Gedeputeerde staten kennen de in artikel 2 bedoelde aanvraag toe binnen 30 dagen na ontvangst daarvan, tenzij het levenslooptegoed, vermeerderd met
  - a. het levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen; en
  - b. het saldo van de regeling voor verlofsparen als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals dit artikel luidde op 31 december 2005; op 1 januari van het kalenderjaar waarin de voorziening in geld voor het opnemen van verlof zal worden gespaard gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon over het voorafgaande kalenderjaar.
2. Voor de toepassing van het eerste lid blijft een salarisvermindering buiten beschouwing voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum mits de omvang van het dienstverband in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet met meer dan 50% vermindert.



3. De beslissing op de aanvraag wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt aan de ambtenaar en de levensloopinstelling.

#### Artikel 6 Maximum te sparen bedrag

1. Uit de in artikel 3 genoemde bronnen kan, met inbegrip van de in artikel 9 bedoelde werkgeversbijdrage, per kalenderjaar ten hoogste 12% van het loon over dat jaar worden ingezet voor de voorziening in geld voor het opnemen van verlof.
2. Het in het eerste lid bedoelde maximumpercentage geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.
3. Indien gedurende een kalenderjaar uit de in artikel 3 genoemde bronnen meer dan 12% van het loon over dat kalenderjaar is ingezet wordt, tenzij het tweede lid van toepassing is, het bovenmatig gedeelte voor het einde van dat kalenderjaar door de levensloopinstelling aan de provincie uitgekeerd op een door de provincie aangegeven wijze. Dit bovenmatig gedeelte wordt voor het einde van het kalenderjaar als salaris aan de ambtenaar uitgekeerd.

#### Artikel 7 Storting en overmaking

De uit de in artikel 3 genoemde bronnen te sparen bedragen worden door de provincie gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zo mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen aan hem zouden zijn uitbetaald. Het is de ambtenaar niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooprekening te storten of rechtstreeks als premie over te maken voor de levensloopverzekering.

#### Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode

Op aanvraag van de ambtenaar wordt de spaarperiode beëindigd uiterlijk met ingang van de tweede maand na ontvangst van die aanvraag.

#### Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop

1. De ambtenaar die aan de levensloopregeling deelneemt heeft aanspraak op een maandelijks werkgeversbijdrage.
2. De werkgeversbijdrage bedraagt voor de ambtenaar voor wie een salarisschaal geldt
  - a. die lager is dan salarisschaal 14: 3% van het door hem genoten salaris \*);
  - b. die gelijk is aan of hoger dan salarisschaal 14: 2,45% van het door hem genoten salaris \*).
3. De werkgeversbijdrage wordt zo mogelijk in de kalendermaand waarin daarop aanspraak bestaat gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering.
4. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de werkgeversbijdrage niet voor de levensloopregeling aan te wenden. De bijdrage wordt in dat geval, na inhouding van de loonheffing, uitbetaald tegelijk met het salaris.
5. De werkgeversbijdrage is pensioengevend inkomen in de zin van het pensioenreglement.

\*) De percentages genoemd in artikel 9, tweede lid, sub a en b, zijn met ingang van 1 januari 2013 verhoogd tot respectievelijk 3,1% en 2,55%.

### **Hoofdstuk 3 Opnemen van verlof en levenslooptegoed**

#### Artikel 10 Aanwending levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
  - a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11;

- b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het pensioenreglement, mits na de omzetting de aanspraak nog blijft binnen de in en krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen.
2. Het levenslooptegoed wordt op geen enkele wijze afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de in artikel 61k van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding aangeboden.

#### Artikel 11 Financiering onbetaald verlof via het levenslooptegoed

De ambtenaar kan levenslooptegoed aanwenden voor

- a. onbetaald volledig verlof en onbetaald deeltijdverlof, overeenkomstig het bepaalde in artikel 13;
- b. onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
- c. onbetaald langdurend zorgverlof als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg;
- d. onbetaald verlof, direct voorafgaand aan pensionering, met het oog op gehele of gedeeltelijke vervroegde uittreding, overeenkomstig het bepaalde in artikel 14.

#### Artikel 12 Aanvraag verlof

1. De aanvraag van het in artikel 11 bedoelde onbetaald verlof bevat in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. de datum waarop het verlof ingaat;
  - b. het aantal op te nemen uren verlof;
  - c. de verdeling van de uren verlof over de weken;
  - d. het percentage van de berekeningsgrondslag dat als uitkering moet worden uitbetaald;
  - e. een machtiging van de ambtenaar om een eenmalige of maandelijkse uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de provincie te verstrekken.
2. Het verlof wordt bij samenloop voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof opgeschort.

#### Artikel 13 Onbetaald volledig of deeltijdverlof

1. De ambtenaar vraagt het onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel a, ten minste twee maanden tevoren aan.
2. Het verlof bedraagt minimaal acht aaneengesloten weken. De maximumduur wordt in overleg tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende vastgesteld.
3. Gedeputeerde staten kennen het aangevraagde verlof toe, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten.
4. Gedeputeerde staten kunnen op verzoek van de ambtenaar besluiten dat het verlof op grond van onvoorziene omstandigheden niet wordt opgenomen of niet wordt voortgezet.
5. Gedeputeerde staten kunnen het in het vierde lid bedoelde verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Gedeputeerde staten hoeven aan dit verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het vierde lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

#### Artikel 14 Onbetaald verlof direct voor pensionering met het oog op vervroegde uittreding

1. De ambtenaar vraagt het onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel d, ten minste vier maanden tevoren aan.
2. Het deeltijdverlof bedraagt ten minste 20% en ten hoogste 50% van de voor de ambtenaar geldende gemiddelde arbeidsduur per week, met dien verstande dat de resterende feitelijke werktijd steeds minimaal gemiddeld 7,2 uur per week bedraagt.

3. Het deeltijdverlof kan worden gecombineerd met deeltijd-FPU of deeltijdpensioen bij de provincie indien:
  - a. die combinatie leidt tot een feitelijk volledig vervroegde uittreding bij de provincie; of
  - b. de resterende feitelijke werktijd steeds minimaal gemiddeld 7,2 uur per week bedraagt.
4. Gedeputeerde staten kennen het aangevraagde verlof toe, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

#### Artikel 15 Uitkering uit het levenslooptegoed

1. Voor zover het saldo uit het levenslooptegoed toereikend is verstreken gedurende het in artikel 11 bedoelde onbetaald verlof de ambtenaar maandelijks een uitkering ter hoogte van het bij de aanvraag aangegeven percentage van de berekeningsgrondslag over de maand, direct voorafgaande aan de datum van ingang van het verlof. De uitkering is ten hoogste gelijk aan die berekeningsgrondslag.
2. Indien het verlof voor een deel van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur wordt toegekend gaat de uitkering tezamen met het daarnaast genoten loon bij de provincie niet uit boven die berekeningsgrondslag.
3. De uitkering is niet aan te merken als salaris of bezoldiging.

#### Artikel 16 Aanspraken tijdens het onbetaald verlof en terugkeergarantie

1. Over de opgenomen uren van het in artikel 11 bedoelde onbetaald verlof heeft geen opbouw van algemeen verlof, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats.
2. Gedurende de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11 behoudt de ambtenaar zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.
3. Met uitzondering van de in artikel 15 bedoelde uitkering en de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming, bestaat over de opgenomen uren van onbetaald verlof geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.
4. De op grond van het pensioenreglement verschuldigde pensioenpremie over de uitkering uit het levenslooptegoed komt
  - a. ingeval van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel d, volledig voor rekening van de ambtenaar;
  - b. ingeval van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 11, onderdelen a, b of c, gedurende de eerste 6 maanden voor rekening van de provincie en de ambtenaar overeenkomstig de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer en daarna volledig voor rekening van de ambtenaar.
5. Na afloop van het verlof, niet zijnde het verlof als bedoeld in artikel 11, onderdeel d, keert de ambtenaar terug in de functie die hij bij aanvang van dat verlof vervulde.

### **Hoofdstuk 4 Het aanwenden van levenslooptegoed voor extra pensioen**

#### Artikel 17 Extra pensioen

1. De ambtenaar die levenslooptegoed wil aanwenden voor het opbouwen van extra pensioen dient daartoe een aanvraag in met gebruikmaking van een formulier waarvan gedeputeerde staten het model hebben vastgesteld.
2. In de aanvraag vermeldt de ambtenaar welk deel van het levenslooptegoed hij wil laten omzetten in een aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het pensioenreglement.
3. De aanvraag bevat een machtiging van de ambtenaar om een uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de provincie te verstrekken op een door de provincie aangegeven wijze.
4. Indien na de in het tweede lid bedoelde omzetting de aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het pensioenreglement nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen, kennen gedeputeerde staten de aanvraag toe binnen 30 dagen na ontvangst daarvan. Zij maken hun beslissing op

de aanvraag zo spoedig mogelijk bekend aan de ambtenaar en de levensloopinstelling.

5. Na ontvangst van de uitkering, bedoeld in het derde lid, wordt deze door de provincie overgemaakt aan de Stichting Pensioenfonds ABP.

## **Hoofdstuk 5 Beëindiging van de dienstbetrekking**

### Artikel 18 Ontslag

1. De ambtenaar kan in geval van ontslag uit provinciale dienst een aanvraag tot afkoop van het levenslooptegoed indienen. In die aanvraag vermeldt de ambtenaar het bedrag uit het levenslooptegoed dat hij wenst af te kopen.
2. De in het eerste lid bedoelde aanvraag bevat een machtiging van de ambtenaar om een uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de provincie te verstrekken op een door de provincie aangegeven wijze.
3. Gedeputeerde staten kennen de aanvraag toe binnen 30 dagen na ontvangst daarvan en maken de beslissing op de aanvraag zo spoedig mogelijk bekend aan de ambtenaar en de levensloopinstelling.
4. Na ontvangst van de in het tweede lid bedoelde uitkering wordt deze na inhouding van loonheffing aan de ambtenaar uitgekeerd.
5. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een door gedeputeerde staten vastgesteld formulier.

### Artikel 19 Overlijden

In geval van overlijden van de ambtenaar wordt het levenslooptegoed overeenkomstig de geldende voorwaarden van de levensloopinstelling aan de provincie uitgekeerd op een door de provincie aangegeven wijze. Het levenslooptegoed wordt na inhouding van loonheffing uitgekeerd aan de erfgenamen van de ambtenaar.

## **Hoofdstuk 6 Overgangsregeling**

### Artikel 20

(P.M.)

## **Hoofdstuk 7 Inwerkingtreding en citeertitel**

### Artikel 21 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2006

### Artikel 22 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Levensloopregeling provincies.

Aldus vastgesteld door Gedeputeerde Staten van Noord-Holland

17 mei 2006

Gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 4 februari 2011, afgekondigd in de Provinciaal Bladen 2011-13 en 2011-14, beide uitgegeven op 16 februari 2011; gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 10 juli 2013, nr. 210610/210625, afgekondigd in provinciaal blad 2013, nr. 106, uitgegeven op 24 juli 2013.

## Toelichting van de Levensloopregeling Provincies

### ALGEMEEN

#### Inleiding

Bij Wet van 24 februari 2005, houdende wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet op de inkomstenbelasting 2001, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, de Wet arbeid en zorg en van enige andere wetten (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling) is de basis gelegd voor de invoering van een levensloopregeling. Zo wordt in de Wet arbeid en zorg met ingang van 1 januari 2006 een nieuw artikel 7:2 opgenomen, op grond waarvan de werknemer het recht krijgt deel te nemen aan een levensloopregeling en worden de fiscale kaders van de levensloopregeling opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964 (nieuw hoofdstuk HC levensloopregeling). Bij besluit van 1 april 2005/Nr. WDB 2005/197 M (Stcrt 65) is in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 een nieuw hoofdstuk 5A opgenomen waarin nadere uitvoeringsbepalingen m.b.t. de levensloopregeling zijn gegeven. Daarin is onder meer voorgeschreven dat de werkgever een schriftelijk vastgelegde levensloopregeling heeft die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

Door middel van de hierboven genoemde wetswijzigingen wordt uitvoering gegeven aan het Kabinetbesluit om collectieve regelingen voor vervroegd uittreden en prepensioen niet langer fiscaal te faciliteren en werknemers de mogelijkheid te bieden om op individuele basis een voorziening op te bouwen om eerder te stoppen met werken of meerdere periodes van onbetaald verlof te financieren.

#### Hoofdpijnen wettelijke levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2006 is er een wettelijke levensloopregeling. Werknemers kunnen elk kalenderjaar kiezen voor deelname aan de levensloopregeling. Wie aan de spaarloonregeling meedoet, kan in dat kalenderjaar niet aan de levensloopregeling deelnemen. Werknemers hebben vanaf 2006 het recht om uit het brutoloon geld te sparen voor verlof. Het betreft dus een regeling van geldsparen voor verlof.

Het is niet mogelijk tijd voor tijd te sparen. Er kan ook geld worden gespaard voor verlof, direct vóór pensionering, dus voor (gehele of gedeeltelijke) vervroegde uittreding. Het is ook mogelijk om levenslooptegoed in te zetten voor extra pensioen. De werkgever is verplicht om mee te werken aan het sparen voor verlof. Voor het verlof zal de werknemer volgens de bestaande wettelijke of rechtspositionele regels toestemming van de werkgever moeten vragen. Sparen gebeurt belastingvrij, de loonheffing wordt ingehouden bij opname uit het levenslooptegoed tijdens de periode van verlof. Het te sparen bedrag wordt naar keuze van de werknemer gestort op een geblokkeerde rekening bij een bank of als premie bij een verzekeraar. Voor opname uit het levenslooptegoed is toestemming nodig van zowel de werknemer als de werkgever. De levensloopregeling heeft geen nadelige gevolgen voor de werknemersverzekeringen. Het levenslooptegoed kan worden meegenomen naar een volgende werkgever.

Werknemers kunnen per jaar maximaal 12% van hun brutoloon sparen tot een maximum van 210% van het jaarloon. Het maximum van 12% geldt niet voor de werknemer die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt. Het gespaarde bedrag kan worden aangewend bij opname van onbetaald verlof. Bij opname van levensloopsaldo voor verlof bestaat recht op een heffingskorting van € 183 per gespaard jaar. Deze heffingskorting wordt dus niet toegekend als het levenslooptegoed wordt aangewend voor het opbouwen van extra pensioen. De werknemer die meedoet aan de levensloopregeling en tevens zijn wettelijk (onbetaald) ouderschapsverlof opneemt heeft recht op een (fiscale) ouderschapsverlofkorting. Die is maximaal de helft van het minimumloon over de uren van het ouderschapsverlof. Het maximum van de ouderschapsverlofkorting is gelijk aan het verschil tussen het belastbare loon over het lopende kalenderjaar en het belastbare loon over het voorafgaande.

Ook de werkgever kan een bijdrage in de levensloopregeling storten. Die bijdrage is dan wel voor iedere werknemer beschikbaar, ook als hij niet deelneemt aan de levensloopregeling. Differentiatie in de hoogte van de bijdrage tussen groepen ambtenaren is wel mogelijk. De werkgever mag aan de toekenning van een bijdrage geen voorwaarden verbinden over het moment van opname van het levensloopverlof.

#### De levensloopregeling van de provincies

De provincies vinden de levensloopregeling belangrijk. Een aantrekkelijke levensloopregeling is goed voor de positie van de provinciale werkgever op de arbeidsmarkt. De levensloopregeling houdt rekening met de verschillende wensen en behoeften die mensen hebben. Ambtenaren willen graag zelf bepalen hoe ze arbeid en zorg combineren en welke andere vormen van verlof ze willen. De levensloopregeling maakt het mogelijk om geld opzij te leggen voor perioden van verlof naar eigen keuze. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord provincies 2005/2007 zijn dan ook ambitieuze afspraken gemaakt over een levensloopregeling voor het provinciepersoneel. De belangrijkste afspraken zijn hieronder weergegeven.

- Vanaf 2006 verstrekt de provinciale werkgever aan zijn ambtenaren een (onbelaste) bijdrage in de levensloopregeling (levensloopbijdrage). Ambtenaren die niet aan de levensloopregeling meedoen ontvangen (conform de wettelijke verplichting) dezelfde bijdrage (waarover dan direct loonheffing wordt ingehouden).
- De levensloopbijdrage is een bepaald percentage van het genoten salaris en wordt tegelijk met het salaris uitbetaald.
- Voor de levensloopbijdrage zijn ingezet de 0,8% uit het centraal akkoord over VUT/vroegpensioen en levensloop voor overheid- en onderwijspersoneel, de (geleidelijk) vrijvallende middelen als gevolg van het vervallen van de provinciale aanvulling FPU en de oude seniorenverlofregeling (op termijn 1,12%), de vrijvallende middelen uit de vervallen regeling van betaald ouderschapsverlof (0,23%) en de 0,55% uit de premiespaarregeling (welke alleen is bestemd voor ambtenaren in de salarisschalen 1 t/m 13). Daaraan is door de werkgever in het kader van genoemd arbeidsvoorwaardenakkoord 0,7% toegevoegd. Daarmee komt de totale levensloopbijdrage in 2006 uit op 2,3% van het salaris voor ambtenaren in de salarisschalen 1 t/m 13 en op 1,75% van het salaris voor ambtenaren in de salarisschalen 14 en hoger. De levensloopbijdrage kan door de vrijval van 1,12% uit de seniorenregelingen na 2006 op grond van de gemaakte afspraken op termijn oplopen tot 3,42% resp. 2,87% van het salaris.
- Voor de opbouw van het levenslooptegoed kan de ambtenaar geld sparen uit het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering, de toelagen die tot de bezoldiging behoren en de waarde van het vakantieverlof dat in het kader van de IKAP-regeling is verkocht (jaarlijks maximaal 36 uur).
- Levensloopsaldo kan worden ingezet voor (onbetaald) ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof, verlof direct vóór pensionering (vervroegde uittreding), maar ook meer algemeen voor langdurend (onbetaald) verlof dat niet is gekoppeld aan een concreet doel. Dit laatste verlof kan de ambtenaar bijvoorbeeld aanvragen als hij sabbatverlof, studieverlof o.i.d. wil hebben. Met het oog op eventuele vervanging geldt hier een algemene minimumduur voor het verlof (van 8 weken aaneengesloten).
- Er kan zowel volledig als deeltijdverlof worden verleend. Deeltijdverlof t.b.v. (gedeeltelijk) vervroegde uittreding moet voor ten minste 20% en ten hoogste 50% van de arbeidsduur worden opgenomen en de resterende feitelijke werktijd moet steeds gemiddeld minimaal 7,2 uur per week zijn.
- Met de invoering van de levensloopregeling komen bestaande provinciale verlofspaarregelingen te vervallen. De fiscale mogelijkheid om maximaal 1 kalenderjaar vakantieverlof te sparen zonder dat over de waarde daarvan loonheffing wordt ingehouden, is in de belastingwetgeving gehandhaafd.
- In samenhang met de levensloopregeling is afgesproken dat voor niet opgenomen vakantieverlof een verjaringstermijn van 5jaar zal gelden zoals dat ook voor werknemers in de marktsector het geval is. Dit biedt aanvullende mogelijkheden tot sparen doordat betrokkene beter in de gelegenheid is voor een periode van verlof naast gelden uit zijn levenslooptegoed ook vakantiedagen in te zetten. Zoals hierboven al vermeld kan de ambtenaar uit zijn vakantieverlof ook

maximaal 36 uur per jaar verkopen en de opbrengst daarvan inzetten voor de levensloopregeling.

Het betreft hier een geheel nieuwe regeling. Indien sociale partners op basis van de eerste ervaringen tot de conclusie mochten komen dat er tekortkomingen in de levensloopregeling zitten zullen zij daarvoor oplossingen vinden in de geest van het gesloten akkoord over levensloop.

## **ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING**

### **Artikel 1 Definities**

#### Onderdeel a berekeningsgrondslag

Om praktische redenen is de berekeningsgrondslag zo eenvoudig mogelijk gehouden. Alleen het salaris, de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering maken deel uit van de berekeningsgrondslag. De berekeningsgrondslag wordt gebruikt als basis voor het berekenen van de maandelijkse uitkering tijdens de levenslooperiode.

#### Onderdeel d levenslooptegoed

De definitie is ruim. Hieronder valt niet alleen het levenslooptegoed van de ambtenaar in zijn dienstbetrekking bij de provincie, maar ook elk ander levenslooptegoed uit een of meer beëindigde dienstbetrekkingen.

#### Onderdeel i werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage is geen salaris of bezoldiging. Dat betekent dat hierover ook geen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering wordt opgebouwd.

### **Artikel 2 Deelname**

Dit artikel is de kernbepaling. In verband met de controle op het opgebouwde levenslooptegoed moet de aanvraag tot deelname aan de levensloopregeling elk jaar opnieuw worden ingediend.

### **Artikel 3 Bronnen**

Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het loonbegrip van de levensloopregeling vallen als bronnen aangewezen. Inzet van de in onderdeel e genoemde bron betekent dat de vergoeding voor de extra uren niet kan worden ingezet voor andere IKAP-doelen.

### **Artikel 4 Aanvraag deelname**

Dit artikel regelt de procedure m.b.t. de aanvraag tot deelname aan de levensloopregeling. In het eerste lid is aangegeven welke gegevens de ambtenaar bij zijn aanvraag moet verstrekken. Naast deze gegevens zal de ambtenaar een verklaring moeten overleggen (zie onderdeel f). Bij eerste aanvraag zal ook een verklaring van de levenslooptelling moeten worden overgelegd (zie tweede en derde lid). Voor de aanvraag hebben gedeputeerde staten een standaardformulier vastgesteld (vierde lid):

### **Artikel 5 Beslissing op de aanvraag**

Dit artikel handelt over het nemen van een beslissing door gedeputeerde staten op de aanvraag van een ambtenaar. De aanvraag kan worden geweigerd als het levenslooptegoed uit de provinciale dienstbetrekking, samen met die elementen op 1 januari van het kalenderjaar waarin aan de levensloopregeling wordt deelgenomen gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon over het voorafgaande jaar. Als in het voorgaande kalenderjaar een salarisvermindering heeft plaatsgevonden mag bij de beoordeling of nog kan worden doorgespaard van het niet verminderde salaris worden uitgegaan mits die salarisvermindering het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voor de ingangsdatum van het pensioen. Daarbij geldt als extra eis dat het dienstverband na het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet minder mag zijn dan 50% van de omvang van het

dienstverband op de laatste dag voor de dag die 10 jaar voor de pensioendatum ligt. Op een eenmaal toegekende aanvraag kan door de ambtenaar niet meer worden teruggekomen. Wel is correctie door de provincie mogelijk als achteraf blijkt dat de aanvraag ten onrechte is toegekend.

#### **Artikel 6 Maximum te sparen bedrag**

Gelet op de fiscale wetgeving is bepaald dat t.b.v. het levenslooptegoed per kalenderjaar niet meer wordt gespaard dan 12% van het loon over dat jaar. Uitzondering hierop vormt de categorie ambtenaren die op 31 december 2005 tenminste 51 jaar en nog geen 56 jaar oud is. Deze ambtenaren mogen meer dan 12% sparen en kunnen zo versneld een levenslooptegoed opbouwen. Wel geldt voor hen het maximum levenslooptegoed van 2,1 maal het jaarloon. Indien meer dan 12% is gespaard wordt het bovenmatig deel teruggestort naar de provincie die vervolgens na inhouding van loonheffing het restant zo spoedig mogelijk uitbetaalt aan de ambtenaar.

#### **Artikel 7 Storting/overmaking**

Dit artikel regelt op welk moment het geld naar de levensloopinstelling wordt overgemaakt. Uitgangspunt is dat dit zoveel mogelijk op de gebruikelijke betaaldatum gebeurt. De overmaking geschiedt door de provincie. De ambtenaar mag dus niet rechtstreeks gelden overmaken.

#### **Artikel 8 Aanvraag beëindiging spaarperiode**

Dit artikel biedt de ambtenaar de mogelijkheid om te stoppen met sparen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij opnieuw een aanvraag indienen. Omdat slechts eenmaal per jaar een aanvraag kan worden ingediend, is het niet mogelijk om in het kalenderjaar waarin de spaarperiode is beëindigd opnieuw met sparen aan te vangen.

#### **Artikel 9 Werkgeversbijdrage levensloop**

De werkgeversbijdrage is in 2006 2,3% van het salaris en voor ambtenaren in de salarisschalen 14 en hoger 1,75% van het salaris. In de algemene toelichting is al aangegeven dat deze bijdrage in de komende jaren nog zal stijgen als gevolg van de vrijval van middelen uit de vervallen seniorenregelingen die geleidelijk door uitstroom zullen leeglopen. Afgesproken is dat partijen in het SPA jaarlijks de hoogte van de werkgeversbijdrage zullen vaststellen aan de hand van het door het ABP te berekenen bedrag aan vrijval.

Op de werkgeversbijdrage die in het levenslooptegoed wordt gestort wordt geen loonheffing ingehouden. Loonheffing vindt plaats bij opname van geld uit het levenslooptegoed voor verlof. De werkgeversbijdrage moet ingevolge de fiscale wetgeving ook worden toegekend aan ambtenaren die deze bijdrage niet willen aanwenden voor de levensloopregeling. Op de bijdrage wordt in dat geval direct de loonheffing ingehouden.

De werkgeversbijdrage is vanaf 2007 in zijn geheel pensioengevend inkomen, dus ook de 0,8% uit het centraal akkoord vut/prepensioen en levensloop voor overheid- en onderwijspersoneel dat deel uitmaakt van deze bijdrage. Hiervoor geldt de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer.

#### **Artikel 10 Aanwending levenslooptegoed**

Het levenslooptegoed mag alleen worden ingezet voor het doel waarvoor wordt gespaard, namelijk voor een periode van levensloopverlof. Een ander doel is niet toegestaan. Wel is het mogelijk dat het levenslooptegoed wordt omgezet in een aanspraak op ABP-pensioen. Het levenslooptegoed kan niet tussentijds worden overgeboekt naar een andere levensloopinstelling. Dit wordt beschouwd als een deblokkering in strijd met de regeling. Wel kan bij een andere levensloopinstelling een nieuwe rekening worden geopend of een nieuwe verzekering worden afgesloten waarop met ingang van het eerst volgende kalenderjaar bedragen kunnen worden ingelegd.

#### **Artikel 11 t/m 14 Levensloopverlof**

In de algemene toelichting is uitvoerig ingegaan op het verlof waarvoor levenslooptegoed kan worden ingezet. Het gaat hier steeds om onbetaald verlof. Verlof van korte duur valt hier buiten. Er is geen ongeclausuleerd recht op verlof als hiervoor levenslooptegoed wordt



ingezet. Voor wat betreft het ouderschapsverlof en het langdurend zorgverlof gelden de bepalingen ter zake in de Wet arbeid en zorg. Voor het niet doelgebonden onbetaald verlof is in artikel 13 geregeld dat dit kan worden geweigerd als het belang van de dienst zich daartegen verzet. Verlof t.b.v. vervroegde uittreding kan slechts worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet.

De aanvraag dient op grond van de artikelen 13 en 14 met het oog op te treffen organisatorische maatregelen minimaal drie maanden tevoren worden ingediend.

Bij ziekte en andere onvoorziene omstandigheden wordt, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet, op verzoek van de ambtenaar het verlof niet opgenomen of vanaf 4 weken na het verzoek niet voortgezet als het verlof al is aangevangen. Het resterende verlof vervalt in dat geval. Zie daarvoor artikel 13, vierde en vijfde lid. Een vergelijkbare bepaling komt voor in de Wet arbeid en zorg. Bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort (artikel 12, tweede lid). Het verlof t.b.v. vervroegde uittreding kan niet bij ziekte of om andere redenen voortijdig worden beëindigd. Dit verlof kan worden genoten in combinatie met bijv. deeltijd-FPU of deeltijdpensioen. Voorwaarde is in dat geval dat betrokkene hetzij feitelijk helemaal niet meer werkt hetzij feitelijk nog minimaal gemiddeld 7,2 uur per week werkt.

#### **Artikel 15 Uitkering uit het levenslooptegoed**

Dit artikel regelt de uitkering tijdens de periode van levensloopverlof. Voor het doen van uitkeringen uit het levenslooptegoed is toestemming nodig van zowel de ambtenaar als de provincie. De uitkering wordt maandelijks verstrekt. De uitkering is ten hoogste gelijk aan 100% van de berekeningsbasis. De uitkering is geen salaris of bezoldiging.

#### **Artikel 16 Aanspraken tijdens het onbetaald verlof en terugkeergarantie**

In dit artikel is geregeld dat over de opgenomen uren levensloopverlof geen opbouw van algemeen verlof, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats heeft en dat, met uitzondering van de uitkering voor het levensloopverlof en de tegemoetkoming in de ziektekosten, over die uren geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, tegemoetkomingen, uitkeringen en vergoedingen bestaat. Dus ook niet de werkgeversbijdrage in de levenslooptegoedregeling. Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering worden wel opgebouwd over de (volle) bezoldiging resp. het (volle) salaris waaruit geld voor de levenslooptegoedregeling wordt geput. Het opnemen van levensloopverlof heeft geen gevolgen voor de functie van de ambtenaar. Dat is uiteraard niet aan de orde bij verlof t.b.v. vervroegde uittreding.

Tijdens het levensloopverlof wordt het eerste jaar op collectieve basis (tegen de doorsneepremie) pensioen opgebouwd. Na dat jaar blijft het ABP-deelnemerschap wel in stand. Ingeval van levensloopverlof bij wijze van vervroegde uittreding (zie artikel 14) komt de verschuldigde pensioenpremie volledig voor rekening van de ambtenaar. In de overige gevallen van levensloopverlof (zie artikel 11, onderdelen a t/m c) geldt de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer gedurende de eerste 6 maanden en komt de pensioenpremie daarna volledig voor rekening van de ambtenaar. Uitgaande van de fiscale regels wordt de pensioenopbouw tijdens levensloopverlof gebaseerd op:

- het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof als de opname uit het levenslooptegoed ten minste 70% bedraagt van het inkomen voorafgaand aan het verlof; en
- het feitelijk inkomen uit levensloop als de opname uit het levenslooptegoed minder dan 70% bedraagt van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof.

#### **Artikel 17 Extra pensioen.**

In dit artikel is geregeld op welke wijze het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk kan worden aangewend voor extra pensioen. Omzetting van (een deel van) het levenslooptegoed in extra pensioen kan op elk willekeurig moment plaatsvinden zolang na die omzetting de totale pensioenaanspraken binnen de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 blijft. De omzetting mag bijvoorbeeld niet leiden tot een ouderdomspensioen dat hoger is dan 100% van het pensioengevend loon dat geldt op het tijdstip waarop dat ouderdomspensioen ingaat.

### **Artikel 18 Ontslag**

Dit artikel regelt de afkoop van het levenslooptegoed ingeval van ontslag van de ambtenaar. Ingeval van ontslag tijdens de spaarperiode blijft het levenslooptegoed, als niet anders is beslist, bij de levensloopinstelling staan. Bij ontslag heeft de ambtenaar de volgende mogelijkheden:

- gehele of gedeeltelijke uitbetaling (afkoop)
- gehele of gedeeltelijke inbreng in de levensloopregeling van de nieuwe werkgever.

Kiest de ambtenaar voor afkoop dan wordt het uitbetaalde bedrag fiscaal aangemerkt als loon uit

vroegere betrekking. Kiest de ambtenaar ervoor het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk in te

brengen in de levensloopregeling van de nieuwe werkgever dan kan hij:

- het volledige levenslooptegoed bij de levensloopinstelling laten staan;
- het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk laten overboeken naar een nieuwe levensloopinstelling.

Afkoop van levenslooptegoed bij ontslag zal bij de provincie moeten worden aangevraagd. Gedeputeerde staten kennen de aanvraag binnen 30 dagen toe.

### **Artikel 19 overlijden**

In dit artikel wordt geregeld dat na het overlijden het levenslooptegoed door de levensloopinstelling aan de provincie wordt uitgekeerd en dat de provincie dit tegoed na inhouding van loonheffing aan de erfgenamen uitkeert. Als het levenslooptegoed bij een verzekeraar is ondergebracht zal de uitkering bij overlijden overigens minder dan 100% zijn. Voor levensverzekeringen geldt immers de voorwaarde dat uitkeringen bij overlijden ten minste 10% lager zijn dan het bedrag van het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarop behaalde rendementen.

### **Artikel 20 Overgangsregeling**

In dit artikel zou de intrekking van de Regeling Verlofsparen geregeld kunnen worden. Echter, er is voor gekozen de intrekking van deze regeling, evenals andere gevolgen van de inwerkingtreding van de levensloopregeling zoals ouderschapsverlof en IKAP, elders te regelen.

Bijlage 1

**AANVRAAGFORMULIER VOOR DEELNAME AAN DE LEVENSLOOPREGELING  
PROVINCIES,**

als bedoeld in artikel 4, vierde lid, van de regeling.

**A. In te vullen door de deelnemer**

1.  de heer  mevrouw<sup>1</sup>

Achternaam: ..... Voorletters:.....

Geboortedatum: .....

Sofi-nummer: ..... Telefoonwerk:.....

Dienst/afdeling/onderafdeling: .....

of:

Adres, postcode en

woonplaats.....

.....

2. Ik verzoek om in het kalenderjaar.....

op mijn salaris en toelagen éénmalig<sup>2</sup> in de maand ..... een bedrag in te houden van € .....

gedurende de periode ..... tot en met ..... op mijn salaris en toelagen<sup>3</sup> maandelijks een bedrag in te houden van € .....

op mijn vakantie-uitkering een bedrag in te houden van

€ .....

op mijn eindejaarsuitkering een bedrag in te houden van €.....

uit de vergoeding die op grond van artikel 8 van de Uitvoeringsregeling IKAP bij vermindering van het algemeen verlof is toegekend een bedrag in te houden van € .....

3. Ik verzoek van het/de onder 2 genoemde bedrag(en)

€ .....over te maken naar levenslooptekening met nummer.....

€ .....over te maken t.g.v. levensloopverzekering met (polis)nummer .....

.....

bij .....

te .....<sup>4</sup>

4. Dit is wel/niet<sup>5</sup> mijn eerste aanvraag deelname Levensloopregeling provincies<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Aankruisen wat van toepassing is

<sup>2</sup> Het betreffen de toelagen als bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP): de toelage i.v.m. de waarneming van een andere functie, de (afbouw)toelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage ex artikel C.15 van de CAP

<sup>3</sup> Ziet noot 2

<sup>4</sup> Naam en adres van de kredietinstelling of verzekeringsmaatschappij waar het levenslooptegoed wordt opgebouwd. U kunt per kalenderjaar slechts bij één financiële instelling tegelijk sparen.

5. Ik heb voor het jaar waarop deze aanvraag betrekking heeft wel/geen<sup>7</sup> IKAP-aanvraag ingediend.
6. a. Ik heb wel/geen<sup>8</sup> aanspraak op een spaartegoed dat kan worden aangemerkt als levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen<sup>9</sup>.  
b. De totale omvang van dat tegoed bedroeg op 1 januari van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft € .....
7. Ik ben wel/niet<sup>10</sup> in de loop van dit kalenderjaar in dienst getreden. Datum van indiensttreding: ..... Gedurende dit kalenderjaar heb ik reeds € .....aan levenslooptegoed gespaard.
8. Ik machtig de provincie om in situaties als bedoeld in artikel 6, derde lid (overschrijding van het maximum van 12%), of artikel 19 (overlijden) van de Levensloopregeling provincies over het gehele of gedeeltelijke tegoed van de door mij geopende levenslooptekening of de gehele of gedeeltelijke waarde van de door mij afgesloten levenslooptekening bij de onder 3 bedoelde levenslooptekening te beschikken.
9. Ik verklaar:
- bekend te zijn met de inhoud van de Levenslooptekening provincies
  - ermee in te stemmen dat de onder 3 bedoelde levenslooptekening de provincie informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt
  - geen voorziening ingevolge de Levenslooptekening provincies te sparen in het kalenderjaar waarin ik bij deze of een andere inhoudingsplichtige loon spaar ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964
  - ermee in te stemmen dat de in artikel 9 bedoelde werkgeversbijdrage wordt gestort op de levenslooptekening dan wel wordt overgemaakt als premie voor de levensverzekering bij de onder 3 genoemde levenslooptekening.

Aldus naar waarheid ingevuld,

.....(datum).....(woonplaats)

Handtekening deelnemer:

.....

## **ALLEEN IN TE VULLEN BIJ EEN EERSTE AANVRAAG VOOR DEELNAME AAN DE LEVENSLOOPTREGELING**

### ***B. Verklaring van de levenslooptekening inzake de Levenslooptekening provincies***

#### **1. Gegevens levenslooptekening**

---

<sup>5</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is

<sup>6</sup> Indien het een eerste aanvraag betreft moet rubriek B worden ingevuld en ondertekend door de onder 3 bedoelde levenslooptekening

<sup>7</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

<sup>8</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is. Indien “wel”: vraag 6b invullen.

<sup>9</sup> Indien het een eerste aanvraag betreft moet een verklaring van de levenslooptekening(en) worden bijgevoegd waaruit blijkt hoeveel jaren is gespaard, in welke kalenderjaren en tot welke bedragen in die jaren een voorziening in geld voor het opnemen van verlof is uitgekeerd en wat de omvang van het levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar is.

<sup>10</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

Naam  
instelling:.....

Adres:.....

Postcode en vestigingsplaats: .....

Naam contactpersoon: .....

Telefoonnummer:.....

Emailadres: .....

Faxnummer:.....

## 2. Gegevens deelnemer<sup>11</sup>

Achternaam:.....Voorletters:.....

Geboortedatum: .....

Levenslooprekeningnummer: .....

Polisnummer levensloopverzekering: .....

Bovengenoemde instelling verklaart:

- bekend te zijn met de Levensloopregeling provincies en te zullen handelen overeenkomstig het gestelde in die regeling en de bepalingen van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001;
- overboekingen uit het levenslooptegoed te zullen doen op de door de provincie aangegeven wijze;
- de provincie direct na afloop van elk kalenderjaar een opgave te zullen verstrekken van het levenslooptegoed op vorenbedoelde rekening(en) op 1 januari van dat jaar.

.....(datum) .....(plaats).

Handtekening

.....

---

<sup>11</sup> S.v.p. de onder A 1 vermelde gegevens overnemen.

Bijlage 2

**AANVRAAGFORMULIER VOOR OPBOUW VAN EXTRA PENSIOEN UIT HET LEVENSLOOPTEGOED,**

als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de regeling.

**In te vullen door de deelnemer**

1.  de heer  mevrouw<sup>12</sup>

Achternaam: ..... Voorletters:.....

Geboortedatum: .....

Sofi-nummer: ..... Telefoonwerk: .....

Dienst/afdeling/onderafdeling: .....

of:

Adres, postcode en woonplaats.....

.....

Levenslooprekeningnummer: .....

Polisnummer levensloopverzekering: .....

2. Hierbij verzoek ik om uit het levenslooptegoed een bedrag van € .....om te zetten in een aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP ten behoeve van<sup>13</sup>:

FPU Extra

FPU Totaal

ABP Extra Pensioen

Ik verklaar dat na de vorenbedoelde omzetting het pensioen binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen blijft. Ik machtig de provincie om in verband daarmee uit het levenslooptegoed met het hierboven genoemde rekening- of polisnummer bedragen op te nemen op de door de provincie aangegeven wijze.

Datum..... Woonplaats.....

Handtekening deelnemer:.....

<sup>12</sup> Aankruisen wat van toepassing is.

<sup>13</sup> Voor FPU Extra en FPU Totaal kan alleen worden ingelegd door ambtenaren die zijn geboren vóór 1 januari 1950 en onder de garantie/overgangsregeling vallen .

Bijlage 3

**AANVRAAGFORMULIER VOOR AFKOOP VAN HET  
LEVENSLOOPTEGOED BIJ ONTSLAG,**

als bedoeld in artikel 18, vijfde lid, van de regeling.

**In te vullen door de deelnemer**

12.  de heer  mevrouw<sup>14</sup>

Achternaam:..... Voorletters: .....

Geboortedatum:.....

Sofi-nummer: .....Telefoonwerk: .....

Dienst/afdeling/onderafdeling: .....  
of:

Adres, postcode en woonplaats .....  
.....

Levenslooprekeningnummer: .....

Polisnummer levensloopverzekering: .....

13. Hierbij verzoek ik om in verband met mijn ontslag per  
..... uit het levenslooptegoed met het hierboven genoemde  
rekening- of polisnummer te beschikken over een bedrag van  
€.....

Ik machtig de provincie om het onder 2 genoemde bedrag op te nemen uit het  
levenslooptegoed met het hierboven genoemde rekening- of polisnummer.

Datum ..... Woonplaats.....

Handtekening deelnemer:.....

---

<sup>14</sup> Aankruisen wat van toepassing is.